

目录

| | | |
|------------|----------------|-----------|
| 第一章 | 二零一二年大事纪要..... | 01 |
| 第二章 | 劳工处..... | 10 |
| 第三章 | 劳资关系..... | 13 |
| 第四章 | 工作安全与健康..... | 17 |
| 第五章 | 就业服务..... | 27 |
| 第六章 | 雇员权益及福利..... | 36 |
| 第七章 | 国际劳工事务..... | 42 |
| 第八章 | 统计数字与图表..... | 43 |

第一章 二零一二年大事纪要

- 1.1** 在二零一二年，本港劳工市场连续第三年录得全面改善。整体劳工需求维持殷切，总就业人数在二零一一年录得2.9%的可观升幅后，在二零一二年全年再增加2.4%。由于劳工需求稳健增长，全年平均失业率在二零一二年进一步下跌至3.3%的15年低位，意味着再一年处于全民就业的状态。我们会继续密切监察就业市场的情况，并全面加强就业服务，致力搜罗市场上合适的空缺，协助求职人士。

就业服务

加强就业服务

- 1.2** 为协助求职人士投入劳工市场及迅速回应雇主的招聘需要，劳工处在全港不同地区举办就业推广活动。年内，我们举办了17个大型招聘会、455个分区招聘会，以及13次地区性就业推广活动。



- 1.3** 劳工处采取积极措施，提供特别就业服务，例如当大规模的公司倒闭或裁员事件发生时，劳工处会设立查询热线，并在就业中心设立特别柜台，为受影响员工提供特别就业服务。年内劳工处为雇主提供的免费招聘服务录得1 148 316个私营机构和政府部门空缺，而成功就业个案有145 017宗。

加强青少年就业及培训支援

1.4 劳工处透过提供全面的青少年就业及培训支援服务，致力提升青少年的就业能力。我们除了继续推行「展翅青见计划」及开设两间青年就业资源中心外，亦于二零一二年推出第三期「Action S5」，为15至24岁和有特别就业困难的青年提供协助。

鼓励就业交通津贴计划

1.5 「鼓励就业交通津贴计划」在二零一一年十月开始接受申请，目的是减轻低收入在职人士往返工作地点的交通费负担，并鼓励他们入职或持续就业。截至二零一二年年底，劳工处已批出津贴予37 585名申请人。年内，计划完成了中期检讨，我们会在二零一三年推出优化措施，以增加计划的灵活性和开放度，并且更方便申请人。



劳资关系

促进和谐的劳资关系

1.6 在二零一二年，劳工处继续积极及务实地协助劳资双方透过沟通及互谅互让化解分歧。年内，我们共处理79宗劳资纠纷及18 920宗申索声请，经调停而获得解决个案的比率达73.2%。年内，调停会议平均轮候时间为2.5个星期。香港继续为全球因罢工引致损失工作天最少的地方之一。

严厉执法，打击欠薪

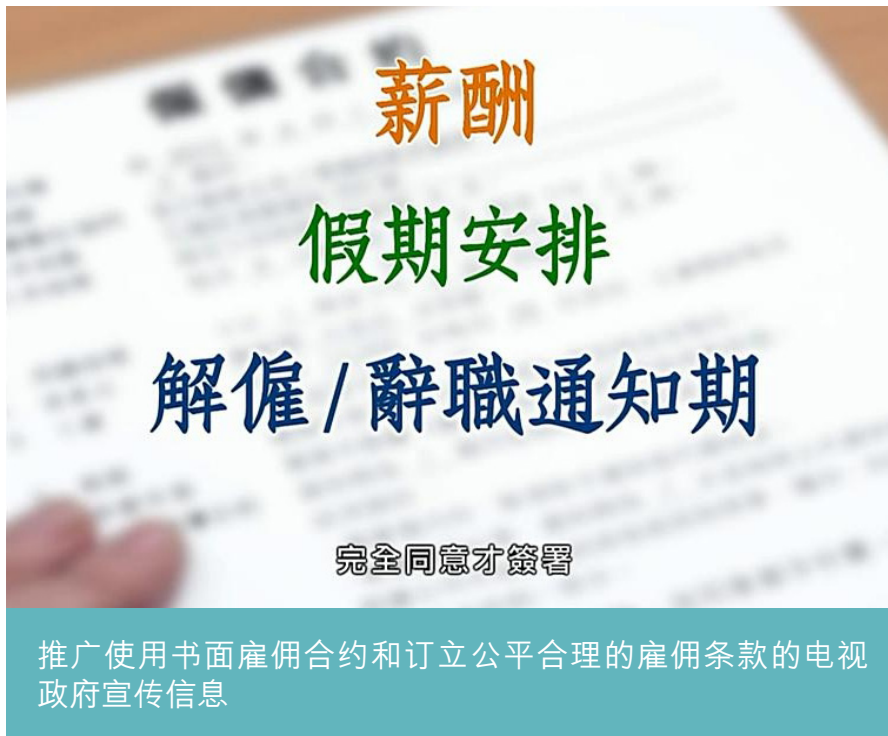
1.7 在二零一二年，劳工处继续全面打击欠薪罪行，包括违反法定最低工资的行为。为此，劳工督察对违例较多的行业进行了特别巡查行动。我们除了主动巡查以查察守法情况外，亦透过广泛宣传投诉热线(2815 2200)及与工会建立的预警机制，收集各行各业雇主拖欠工资的情报。部门迅速调查涉嫌违例欠薪的个案，并聘用资深的前警务人员协助调查，提高搜集情报和证据的能力，务求尽早提出检控。

1.8 我们继续加强检控蓄意拖欠薪金的雇主及公司负责人，并透过教育和宣传工作，提醒雇主履行依时支付工资的法定责任，鼓励雇员尽早提出申索及担任控方证人。

1.9 随着《2010年雇佣(修订)条例》于二零一零年十月二十九日起实施，雇主如在故意及无合理辩解的情况下拖欠劳资审裁处或小额薪酬索偿仲裁处裁断的款项(涉及工资或其他权利)，可被刑事检控，此举加强了对违例雇主的阻吓。

促进良好人事管理措施及和谐的劳资关系

1.10 劳工处举办大型公众教育活动，包括研讨会、讲座及展览等，以推广《雇佣条例》、促进劳资沟通及良好人事管理措施。我们于年内在不同地区举办了四场《雇佣条例》研讨会，重点介绍该条例的主要条文，以加深公众人士对条例的认识。我们亦推出全新的电视和电台政府宣传信息及全新海报，鼓励各行业更广泛使用书面雇佣合约及订立公平合理的雇佣条款。



雇员权益及福利

法定最低工资

1.11 法定最低工资自二零一一年五月实施以来，运作畅顺，劳工市场的整体情况持续平稳，基层雇员的实质收入得到明显改善。劳工处采取多管齐下的策略，包括主动视察各行各业的工作场所及对低收入行业采取针对性执法行动，以保障雇员享有法定最低工资的权益。

1.12 最低工资委员会(下称「委员会」)是根据《最低工资条例》设立的独立法定组织，其主要职能是每两年向行政长官会同行政会议就法定最低工资水平作出建议报告至少一次。委员会的主席及12位分别来自劳工界、商界、学术界和政府的成员均由行政长官委任。劳工处及财政司司长办公室辖下的经济分析及方便营商处负责向委员会提供秘书处的支援服务。委员会在详细分析和评估有关的数据和资料及慎重考虑社会人士和相关组织的意见后，已于二零一二年十月提交建议，将法定最低工资水平由每小时28元调升至30元。政府接纳了委员会的建议，并于二零一二年十二月十九日向立法会提交有关的附属法例，以期在二零一三年的劳动节(即五月一日)实施新的法定最低工资水平。

保障政府服务承办商的雇员

1.13 为保障政府服务合约承办商所聘用的非技术工人的法定权益，我们进行工作地点巡查，以查察雇主是否遵从法例及合约的规定。经劳工处和各采购部门加强执法及监察行动，承办商遵法的情况已大幅改善。

破产欠薪保障基金

1.14 在雇主无力偿债的情况下，破产欠薪保障基金的特惠款项，可为合格的雇员提供援助。劳工处继续从源头打击逃避支付工资责任的雇主，以防止欠薪事件转化为向基金申请特惠款项的个案。

加强打击雇用非法劳工

1.15 劳工处联同警方和入境事务处进行联合行动，打击非法雇佣活动。年内，联合行动次数达241次。

有关标准工时的政策研究

1.16 劳工处于二零一二年十一月发表《标准工时政策研究报告》。政府将成立行政长官在其竞选政纲中提及的标准工时委员会，跟进报告。这将有助社会作出知情的讨论，从而建立共识，制定未来路向。



工作安全与健康

大型基建工程

1.17 鉴于大型基建工程的展开，劳工处已成立了专责小组，透过加强巡查执法及宣传推广，以及参与工程筹备会议及地盘安全管理委员会，推动承建商在地盘实施安全管理制度，以预防意外发生。

维修、保养、改建及加建工程 (简称「装修及维修工程」)

1.18 近年涉及装修及维修工程的意外有上升的趋势，随着香港楼宇老化，我们预计装修及维修工程的数量将会持续上升。

1.19 为提高楼宇装修及维修工程的安全情况，劳工处继续加强地区巡逻及在办公和非办公时间的巡查，以防止承建商采用不安全的施工方法。我们亦特别针对高空工作及电力的使用，进行全港性特别执法行动。在特别行动中，我们发出了478份暂时停工通知书或敦促改善通知书，并对363项违例事项作出检控。

1.20 在教育及宣传方面，我们推行了一系列针对高空工作和装修及维修工程的大型推广及宣传活动，以提高业界的安全意识，当中包括联同职业安全健康局（简称「职安局」）继续推行于二零一零年展开的两年宣传计划，以崭新的活动，将装修及维修工程和高空工作安全的重要性，更直接地传达给承建商与工人。我们亦与区议会／民政事务处、各区的「安全健康社区」及物业管理界建立夥伴关系，从地区层面推行针对高空工作和装修及维修工程安全的宣传推广工作。



在各区商场进行装修及维修工程安全巡回展览

1.21 劳工处与职安局于二零一二年三月举办「建筑业安全集思会」，让业界人士共同探讨如何进一步提升建造业的职业安全水平。集思会有逾700人出席，并达成现正分阶段落实的八项共识。



建筑业安全集思会

1.22 此外，劳工处于二零一二年六月联同职安局为装修及维修业推出了一个安全认可先导计划，透过安全管理系统审核、培训及资助购买高处工作防堕装置及相关设施，提升业界的职安健水平。

安全奖励计划

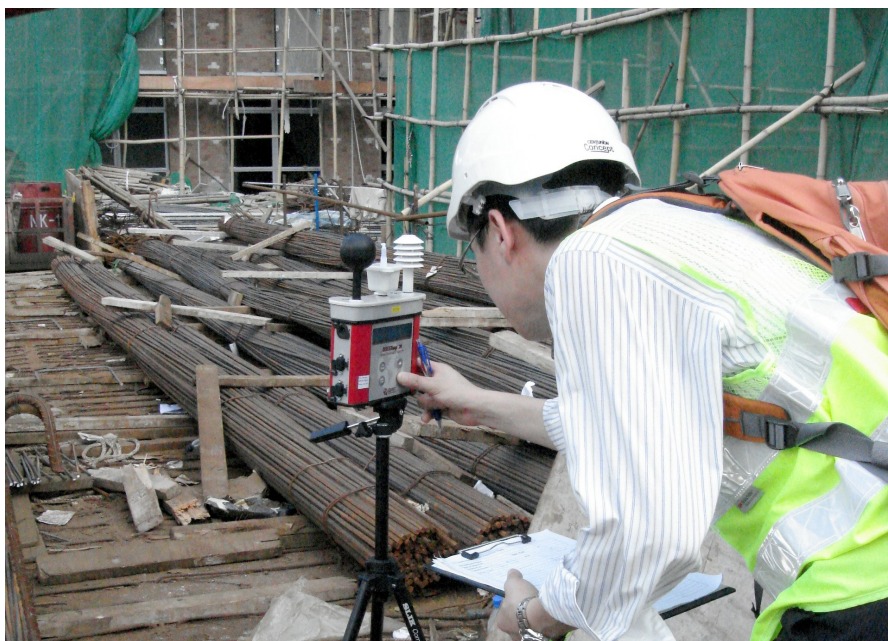
1.23 劳工处为饮食业和建筑业举办安全奖励计划，以培养业界安全文化，提高雇主、雇员及其家属的安全意识。计划设有多项活动，包括：举行安全表现比赛、巡回展览、安全问答游戏以及颁奖典礼暨同乐日；进行工地探访；制作电台节目及电脑光碟；和在电视及电台和巴士播放宣传短片及政府宣传信息。

检讨强制性安全训练课程的认可及监管制度

1.24 劳工处继续推行强制性安全训练课程认可及监管制度的改善工作。我们已完成修订强制性基本安全训练重新甄审资格课程(建筑工程)的课程内容，加入了涉及地盘常见严重意外的个案分析，并要求课程导师以互动方式授课。经修订的课程已于二零一二年十月顺利推行。

预防工作时中暑

1.25 为确保工人得到充分保障以防在夏天工作时中暑，在四月至九月期间，我们加强了宣传及执法。除了向雇主及雇员推广预防中暑的认知，我们亦派发「酷热环境下工作预防中暑」指引及推广适用于一般情况的「预防工作时中暑的风险评估核对表」。年内，我们亦与职安局和有关的职工会等合作，向职业司机宣传推广预防工作时中暑的信息。此外，我们亦加强巡查中暑风险较高的工作场所。巡查事项包括雇主有否供应足够的饮用水、提供有遮荫上盖的工作和休息地点、通风设施，以及为雇员提供适当的资料、指导及训练等。



职业环境卫生师正在量度地盘的热压力水平



加强本地和国际合作

劳动节酒会

1.26 劳工及福利局局长张建宗于二零一二年四月二十七日在香港会议展览中心举行劳动节酒会，表扬劳工界的贡献。酒会由行政长官曾荫权主礼，出席嘉宾包括职工会、雇主联合会和其他机构的代表。



与其他劳工事务行政机关的联系

1.27 我们藉着访问及参与不同类型的活动，与其他劳工事务行政机关保持密切的联系和交流。

1.28 六月，劳工处副处长(劳工事务行政)吴国强率领一个由政府、雇主及雇员三方组成的代表团，以中华人民共和国代表团成员的身份，出席在瑞士日内瓦举行的第101届国际劳工大会。



劳工处副处长(劳工事务行政)吴国强(左五)及三方代表团成员出席在瑞士日内瓦举行的第101届国际劳工大会

1.29 十一月，国务院人力资源和社会保障部(简称「人社部」)胡晓义副部长获政府邀请访问香港特别行政区(简称「香港特区」)，并与劳工处处长卓永兴及劳工处人员就劳工事务范畴进行交流。



劳工处处长卓永兴(左)与人力资源和社会保障部胡晓义副部长(右)会面

- 1.30** 广东省安全生产监督管理局局长杨富在十一月率领代表团访问香港特区，与劳工处处长卓永兴及劳工处人员就职业安全执法和培训工作进行交流。
- 1.31** 十二月，人社部国际合作司郝斌副司长率领代表团，根据互访计划访问香港特区，与劳工处处长卓永兴及劳工处人员就处理国际劳工事务进行交流。



- 1.32** 十二月，劳工处处长卓永兴率领代表团出席于澳门举行的「粤港澳劳动监察合作会议」。

第二章 劳工处

2.1 劳工处是香港特别行政区(简称「香港特区」)政府内，执行和统筹劳工行政管理工作的负责机关。有关本处架构及服务的详细资料，请浏览我们的网站：
www.labour.gov.hk



抱负、使命和宗旨

2.2 我们的抱负

我们期望成为邻近地区内具领导地位的劳工事务部门。我们的目标是逐步提高劳动人口的利益，并促进职业安全与健康，以配合本地社会和经济的发展。

2.3 我们的使命

- 改善人力资源的运用 — 我们提供一系列的就业服务，以配合劳动市场的各种转变和需要；
- 促进职业安全与健康 — 我们透过执法、教育和推广的工作，确保在职人士的安全与健康得到保障；
- 促进和谐的劳资关系 — 我们推广良好的雇佣守则和协助解决劳资纠纷；以及
- 改善和保障雇员的权益 — 我们以持平的态度照顾各方面的权益。

2.4 我们的宗旨

我们相信：

- 发挥专长
- 主动进取
- 优质服务
- 伙伴关系
- 积极参与



主要工作纲领

2.5 劳工处的工作有四方面，即劳资关系、工作安全与健康、就业服务，以及雇员权益与福利。这些工作的目标详列如下：

劳资关系

- 促进和维系政府以外机构的劳资和谐。

工作安全与健康

- 透过巡查与执法、教育与培训，以及宣传与推广协助雇主和雇员控制在工作场地对安全及健康所构成的危害。

就业服务

- 提供免费的就业辅助及辅导服务，以协助求职人士寻找合适的工作和帮助雇主填补职位空缺。

雇员权益与福利

- 改善和保障雇员的权益与福利。

2.6 这些纲领下的工作及主要活动详情载于随后的章节。



中央支援服务

2.7 行政科的主要工作，是负责财务、人事及一般资源方面的管理工作。

2.8 新闻及公共关系科负责劳工处的整体宣传及公关策略，透过传媒向市民作广泛宣传和解释劳工处的政策和工作，并统筹刊物的编制工作。

2.9 国际联系科的工作包括监察与香港特区实施国际劳工公约有关的事务，协调参与国际劳工组织举办的活动，以及联系内地和其他地方的劳工事务行政机关。该科亦负责管理部门的参考图书馆，搜集有关劳工事务行政的资料及担当劳工顾问委员会（简称「劳顾会」）的秘书处，为委员会提供行政支援服务。

2.10 检控科和法律事务科透过对涉嫌违例者进行检控，协助有关人员执行法例。检控工作的主要统计数字载于 [图二·一](#)。

2.11 职业安全及健康训练中心为职业安全及健康部的人员举办及统筹培训活动。

2.12 资讯科技管理科为资讯科技服务的发展及管理提供支援。

2.13 员工培训及发展科负责劳工事务行政部人员的培训及发展，并统筹培训活动。

2.14 劳工处的组织架构图载于[图二·二](#)。



以客为尊的服务

2.15 我们就多项服务订定服务标准及目标，并成立市民联络小组，以收集他们对各项服务承诺的意见。有关本处服务承诺的详细资料，请参考以下网页：
www.labour.gov.hk/chs/perform/content.htm



顾问委员会

2.16 劳工处透过不同的顾问委员会就劳工事务进行咨询，其中最重要的是劳顾会。劳顾会是一个由雇员、雇主及政府三方代表组成的高层次及具代表性的咨询组织，就有关劳工的事宜，包括法例及国际劳工组织的公约和建议书，向劳工处处长提供意见。劳顾会的职权范围、成员组织及二零一一至二零一二年度的成员名单载列于[图二·三](#)。



2011-2012年度劳工顾问委员会成员

2.17 劳顾会委员的任期于二零一二年年底届满。新一届雇员代表选举已于二零一二年十二月八日举行，共有12名候选人角逐，362个雇员工会参与投票。五位当选的雇员代表出任新一届劳顾会委员，任期两年。

第三章 劳资关系



劳资关系纲领

www.labour.gov.hk/chs/labour/content.htm

3.1 在香港，雇主与雇员的关系主要是由劳资双方议定的雇佣条款及条件所规范。雇主和雇员可自由组织职工会及参加职工会活动。劳资关系纲领的宗旨，是维系并促进政府以外机构的劳资和谐。我们透过以下方式达致这个目标：

- 就有关雇佣条件、相关的劳工法例规定、良好人事管理措施等事宜提供意见；
- 提供自愿性质的调停服务，协助雇主和雇员解决申索申请和劳资纠纷；
- 提高公众对劳工法例的认识，并鼓励雇主采取良好人事管理措施；
- 透过小额薪酬索偿仲裁处迅速仲裁小额薪酬申索申请；以及
- 为职工会进行登记及作出规管，以促进完善及负责任的职工会管理。

3.2 劳工处在这纲领下执行的主要法例，包括《雇佣条例》、《最低工资条例》、《劳资关系条例》、《小额薪酬索偿仲裁处条例》及《职工会条例》。

3.3 《雇佣条例》提供一套雇佣标准，其覆盖范围广泛，是规管政府以外机构的雇佣条件的主要法例。《最低工资条例》确立了法定最低工资制度。《劳资关系条例》订定了解决政府以外机构的劳资纠纷的程序，而《小额薪酬索偿仲裁处条例》则确立了一个名为小额薪酬索偿仲裁处的机制，仲裁未能以调停方式解决的小额薪酬索偿个案。在规管职工会方面，《职工会条例》为职工会的登记及管理提供了法定架构。



二零一二年的工作概况和成绩

主要的工作表现指标

3.4 本纲领的主要工作表现指标载于[图三·一](#)。

调停及谘询服务

3.5 劳工处的谘询及调停服务有助劳资双方维持和谐的关系。在二零一二年，劳资关系情况大致平稳。我们共进行68 594次谘询面谈、处理18 920宗申索声请及79宗劳资纠纷。我们于二零一二年处理的劳资纠纷和申索个案比二零一一年的18 172宗轻微上升了4.6%，经调停而获得解决个案的比率达到73.2%。年内，劳工处录得一宗罢工个案，在每千名受薪雇员中，因罢工而损失的工作天平均有0.12日，是全球最低数字之一。(图三·二至图三·七)

加强三方合作

3.6 为了推广行业层面的三方合作以促进劳资和谐，我们分别在饮食业、建筑业、戏院业、物流业、物业管理业、印刷业、酒店及旅游业、水泥及混凝土业，以及零售业共九个行业，设立三方小组。三方小组为雇主、雇员及政府代表提供有效的途径，让他们商讨业内共同关注的问题。年内，三方小组讨论的议题，包括法定最低工资、《雇佣条例》的最新修订、侍产假及其他与雇佣相关的事项等。我们并制作与行业相关的刊物，以推广良好人事管理及有效的劳资沟通。

推广良好的劳资关系

3.7 为了提高公众人士对《雇佣条例》及良好人事管理的认识，劳工处为雇主、雇员、人力资源管理专业人员和市民大众举办多项推广活动，包括研讨会、讲座及展览。我们亦出版不同主题的免费刊物，并透过本处的网页及传播媒介发放有关资讯。为加强市民认识雇员与自雇人士在权益上的分别，本处透过电视和电台政府宣传信息、公共交通工具广告、海报，以及单张等活动，提醒市民避免误堕假自雇的陷阱。年内，我们出版了侍产假的主题单张，亦刊登介绍家庭友善雇佣措施的报章广告及特稿，以鼓励更多雇主为其雇员提供一个家庭友善的工作环境。

自僱?

**真假自僱要辨清
保障權益最精明**

僱員?

✎ 在訂定合約前，必須辨清雙方是否存在僱傭關係，以確保權益，避免爭拗

✎ 僱員在考慮轉為判頭或自僱人士身份前，必須審慎評估利弊，包括可能因而喪失的僱傭權益，並留意在自僱情況下所需的保障，例如投購有足夠保額的個人意外保險

✎ 即使僱主聲稱僱員為判頭或自僱人士，或僱員在合約中被稱為自僱人士，但如雙方實質上存在僱傭關係，僱主仍必須履行有關法例下的責任，否則可被檢控

投訴熱線：2815 2200 (資料會保密處理)

就如何分辨僱員與判頭或自僱人士的詳情，可以

- 致電查詢熱線：2717 1771 (由「1823電話中心」接聽)
- 親臨勞工處勞資關係科辦事處查詢
- 瀏覽勞工處網頁：<http://www.labour.gov.hk>
- 參閱「僱員？判頭？自僱人士？」小冊子

**勞工處
Labour Department**

教育市民分辨僱員與自僱人士的海報

關懷員工 實行家庭友善僱傭措施

提供員工生活上的支援

改善工作環境

Paternity Leave 待產假

家庭友善僱傭措施的刊物及宣傳品

3.8 我们透过由18个人力资源经理会组成的网络，为人力资源从业员举办经验分享会及简介会。年内，我们并于全港不同地区举行了六次《雇佣条例》和良好人事管理措施的展览，吸引约16 500名市民参观。

小额薪酬申索申请的仲裁

3.9 小额薪酬索偿仲裁处为市民提供快捷、不拘形式及廉宜的仲裁服务。仲裁处获授权裁决申索人数目不超过十名、每人申索的款额不超过8,000元的雇佣申索个案。

3.10 在二零一二年，在仲裁处登记的申索个案有1 556宗，申索款额共6,722,592元。年内共审结1 561宗申索个案，裁定的款额共3,075,806元。

职工会的规管

3.11 职工会登记局负责推广完善及负责任的职工会管理，并有法定责任为所有职工会登记、审理及登记职工会章程、审查职工会周年经审计帐目表，以及到职工会视察，确保他们符合《职工会条例》的规定。

3.12 在二零一二年，职工会登记局登记了15个新职工会。整体而言，已登记的职工会联合会共有八个，而已登记的职工会则有849个（包括800个雇员工会、18个雇主工会及31个雇员及雇主混合工会）。主要的职工会统计数字载于网页：www.labour.gov.hk/chs/labour/content3.htm

3.13 年内，职工会登记局审查了620份帐目，并到不同的职工会视察共377次，务使职工会的行政及财务管理符合《职工会条例》的规定。为协助职工会理事掌握有关工会法例及管理的知识，职工会登记局举办了四个有关职工会簿记、审计及《职工会条例》条文的课程。

第四章

工作安全与健康



工作安全与健康纲领

www.labour.gov.hk/chs/osh/content.htm

- 4.1** 职业安全及健康部负责促进和规管工作安全与健康。我们透过巡查与执法、教育与培训，以及宣传与推广的三管齐下策略，达到有关工作安全与健康纲领的目标，确保能妥善控制和尽量减低各项危害在职人士安全及健康的因素。具体来说，我们透过以下方式达致这个目标：
- 订立保障工作安全及健康的法律架构；
 - 进行巡查和采取执法行动，确保雇主和雇员遵守《职业安全及健康条例》、《工厂及工业经营条例》、《锅炉及压力容器条例》及其附属规例；
 - 调查在工作场所发生的意外及危害职业健康的问题；
 - 向雇主、雇员及公众人士提供有关资讯及意见，以促进他们对工作安全及健康的认识；及
 - 举办推广活动和训练课程，提高工作人士的安全意识。
- 4.2** 《职业安全及健康条例》一般适用于各行各业，以保障雇员的工作安全及健康。该条例是一条赋权法例，赋予劳工处处长订立规例的权力，就一般的工作环境及特定的工作安全与健康事宜订明标准。
- 4.3** 《工厂及工业经营条例》是规管工业经营（包括工厂、建筑地盘、货物和货柜处理作业及食肆）的工作安全及健康的主要法例。
- 4.4** 《锅炉及压力容器条例》旨在对锅炉、压力容器等器具的标准及操作加以规管。锅炉及压力容器包括热油式加热器、蒸汽容器、蒸汽甌、空气容器，以及货车或拖车上的加压水泥缸。



二零一二年的工作概况和成绩

职业安全情况

4.5 在雇主、雇员、承建商、安全从业员，以及政府和公营机构各方面通力合作下，自一九九八年以来，香港的职安情况持续改善。

4.6 在二零一二年，包括所有工作地点的职业伤亡个案数字为39 907宗，较二零零三年的42 022宗下降5%；而每千名雇员的伤亡率亦下降至14.1，较二零零三年的17.7下跌20.2%。所有行业的工业意外数字为12 547宗，较二零零三年的17 249宗，减少27.3%。所有行业每千名工人的意外率为21.3*，而二零零三年则为31.3。

*二零一二年所有行业每千名工人计意外率是根据《香港标准行业分类2.0版》分类的受雇人数编制，与二零零九年以前根据《香港标准行业分类1.1版》分类的有所不同。因此，这意外率不能与二零零九年以前所公布的作全面比较。

4.7 建造业的工业意外数字由二零零三年的4 367宗减少至二零一二年的3 160宗，减少27.6%；而每千名工人的意外率亦由68.1下降至44.3，减幅为34.9%。

职业病

4.8 在二零一二年，经证实的职业病个案有280宗，最常见的职业病是职业性失聪、矽肺病及手部或前臂腱鞘炎。

4.9 有关职业安全及健康的详细统计数字，请参阅以下网页：
www.labour.gov.hk/chs/osh/content10.htm

主要的工作表现指标

4.10 本纲领下的主要工作表现指标载于[图四·一](#)。

巡查与执法

4.11 为了确保在职人士的工作安全及健康，我们巡查工作场地、监察健康危害、调查工作意外及职业病、登记和检验锅炉及压力器具，并就如何控制工作危害及防止意外提供意见。

4.12 执法行动的重要一环是提供有关防止意外的意见。我们进行宣传探访，鼓励雇主采取积极的自我规管方式在工作场所进行风险管理。我们亦定期到不同的工作场所进行执法巡查，以确保负责人遵从安全法例订明的相关要求。年内，我们进行了12次针对高危工作安全的特别执法行动，包括建筑业安全、维修、保养、改建及加建工程(简称「装修及维修工程」)安全、电力安全、废物回收再造业安全、饮食业安全、物流、货物及货柜处理作业安全，以及防火及使用化学品安全。我们不仅在正常工作时段进行突击巡查，还在夜间及假日期间出动，严打违规的行为。在12次特别执法行动中，我们共视察了22 059处工作场所，向负责人发出了676份敦促改善通知书及300份暂时停工通知书，并就836项违例事项作出检控。

4.13 我们继续将安全表现欠佳的机构列为受严密监察的目标。如有违规的情况，我们会发出敦促改善通知书，要求负责人迅速作出纠正；或发出暂时停工通知书，促使有关人士移除对工人生命或肢体的即时危害。我们的中央视察组独立处理工人的投诉，并鼓励他们举报工作地点的不安全情况或不安全操作。年内，该组共处理235宗此类投诉，并就这些个案的调查结果提出16项检控。我们亦与香港物业管理公司协会紧密合作，加强因应不安全的楼宇装修及维修工程而设的通报机制。年内，劳工处透过通报机制及其他渠道共接获384宗查询／投诉／转介的个案，在跟进巡查后，共发出85份暂时停工通知书／敦促改善通知书，并对57项违例事项作出检控。我们亦与房屋署建立类似的通报机制，于年内共接获5 078宗在公共屋邨进行高风险装修及维修工程的通知并作出跟进。

4.14 在四月至九月期间，劳工处除了加强宣传预防在酷热天气下工作时中暑外，亦针对中暑风险较高的户外工作场所进行执法，这些地点包括建筑地盘、户外清洁工作场所及货柜场等。在特别执法行动中，我们合共进行了30 200次突击巡查，发出了365封警告信及三份敦促改善通知书。为预防厨房工人遭遇一氧化碳中毒意外，我们亦针对饮食业机构、老人院及食品工厂进行特别执法，合共进行了428次巡查，发出了43封警告信，15份敦促改善通知书及一份暂时停工通知书，并提出了五宗检控。

4.15 作为锅炉及压力容器监督，劳工处处长获授权认可合格的检验机构，准许这些机构评核和检验新压力器具的制造。我们亦举办考试，监察为训练合格人员而设的课程，并颁发合格证书予合格考生，使他们成为监察使用各类锅炉及蒸汽容器的合格人员。年内，我们处理了380份合格证书的申请，共签发／加签了373份证书。此外，我们亦向消防处提供意见，以便该处进行有关压力容器及压缩气体贮存装置的审核和初步视察工作。



职业环境卫生师利用烟管测试停车场的通风系统

4.16 截至二零一二年年底，全港共有 198 237 个工作场所，其中包括 27 958 个建筑地盘。年内，我们根据《职业安全及健康条例》及《工厂及工业经营条例》进行了 128 821 次视察，并根据《锅炉及压力容器条例》进行了 4 769 次检验。职业安全主任共发出 31 498 次警告，另有 3 237 次根据《锅炉及压力容器条例》发出的警告。此外，我们共发出 2 403 份暂时停工通知书及敦促改善通知书，并就意外及怀疑职业病个案分别作出 13 442 次及 2 979 次调查。

教育与培训

4.17 我们为雇主、雇员及相关人士提供与培训有关的服务，以助在职人士建立职安健文化。这些服务可分为以下三类：举办培训课程、认可强制性安全训练课程，以及为安全主任和安全审核员注册。

4.18 在二零一二年，我们举办了 450 个有关安全及健康法例的训练课程，共有 5 305 名雇员参加。我们也举办了 326 个特别为个别行业或机构而设的讲座，共有 10 115 人参加。此外，我们认可了四个有关建造工程的强制性基本安全训练课程（俗称「平安卡」课程）、一个密闭空间安全训练课程和八个负荷物移动机械操作员安全训练课程。劳工处设有机制监管这些认可训练课程，包括进行突击巡查，确保课程营办机构遵照批核条款举办有关课程。

- 4.19** 就二零一一年完成强制性安全训练课程认可及监管制度的全面检讨后，我们继续推行所提出的三项主要改善措施，即合并各安全训练课程的营办指引、划一基本课程内容，以及统一发放考试卷。划一基本课程内容及统一发放考试卷已于「平安卡」课程推行，并将逐步推展至其他强制性安全训练课程。
- 4.20** 在二零一二年，我们为231名人士注册为安全主任及36名人士为安全审核员。截至年底，共有2 546名安全主任持有有效的注册，而安全审核员登记册上则有1 094人。此外，在二零一二年，共有227宗有关安全主任的注册续期或重新确认的申请获得批准。
- 4.21** 职业健康教育提升雇主及雇员在预防职业健康危害和职业病方面的认知。在二零一二年，我们合共举办了1 206个不同主题的职业健康讲座，参加者超过39 000人。除举办公开讲座外，劳工处亦在个别机构的工作地点举办外展健康讲座。这些讲座涵盖30多个不同讲题，包括「职业病预防策略」、「体力处理操作及预防背部劳损」、「清洁工人的职业健康」、「预防下肢劳损」，以及「饮食业雇员的职业健康」等。
- 4.22** 劳工处已在网页上载「职安警示」，以提高雇主、承建商和工人的安全意识。「职安警示」简介近期发生的致命或严重工作意外，并重点介绍一般的安全预防措施。



巴士车长职业健康讲座

宣传与推广

- 4.23** 为提高雇主和雇员的安全意识，以及培养正面的工作安全文化，我们在二零一二年举办了多项推广活动，并与职业安全健康局（简称「职安局」）、商会、工会和其他政府部门合办部分活动。

4.24 饮食业安全奖励计划及建筑业安全奖励计划一向深受业界欢迎。年内，我们再次举办这两项奖励计划。

4.25 近年，装修及维修工程的意外日益令人关注，而这类工程的数量亦持续上升。在二零一二年，劳工处联同职安局继续推行于二零一零年推出，为期两年的宣传计划，提醒承建商及工人在进行装修及维修工程及高空工作时必须安全至上。其他主要宣传活动包括在电视、电台及流动媒体播放宣传短片及政府宣传信息；举办巡回展览；在报章及劳工处网页刊载专题文章；印制小册子；以及透过不同渠道发放安全信息予承建商、雇主和雇员。



4.26 就进一步提升建筑业安全，我们于二零一二年三月份举行「建筑业安全集思会」，当中业界的主要商会、工会、专业团体代表及参与者在不同主题的工作坊，包括工地的管理及监督、工友和领班的安全意识及责任，以及安全管理制度，提出宝贵意见。当日集思会有逾700人出席，并取得八项现正分阶段落实的共识。

4.27 劳工处继续与职安局合作，推行多项资助计划，包括「装修及维修业中小型企业(简称「中小企」)高空工作防堕装置资助计划」、「饮食业中小企防切割手套及防滑鞋资助计划」及「建筑地盘重型车辆倒车视像装置资助计划」，以鼓励中小企使用适当的安全设备。



4.28 我们于二零一二年六月联同职安局为装修及维修业推出了一个安全认可先导计划，透过安全管理系统审核、培训及资助购买高处工作防堕装置及相关设施，提升业界的职安健水平。计划得到雇员补偿联保计划管理局的支持，给予获认可的企业保费优惠，为企业持续改善职安表现提供经济诱因。

4.29 在一九九六年，劳工处与职安局推出《职业安全约章》，以宣扬职安健为「共同承担责任」的精神，并勾划出安全管理架构，让雇主和雇员一起缔造安全及健康的工作环境。截至二零一二年年底，共有1 211间机构签署了《职业安全约章》，包括公用事业机构、工业和非工业机构、银行、建筑公司、职工会、商会和社区组织。

4.30 我们亦与相关的机构(包括职安局、肺尘埃沉着病补偿基金委员会、职业性失聪补偿管理局、雇主组织、职工会和社区组织)合作，透过多种活动如嘉年华会、职业健康大奖颁奖会、职业卫生约章和推广探访等，推广职业健康。此外，我们推广预防与工作有关的疾病，例如常见于服务业雇员、文职人员和从事体力劳动的工人的肌骨骼疾病。年内，我们联同职安局、卫生署和职工会，向职业司机推广健康生活。有关计划包括到运输站头进行宣传探访、派发有关的教育小册子及宣传纪念品，以及安排分别由专业营养师及体能导师提供的营养及运动辅导服务。

4.31 劳工处又透过多种措施加强推广如何预防工作时中暑，例如举办公开及外展健康讲座、派发刊物、印制宣传海报、在流动宣传媒体放映教育短片，以及发布新闻公报等。年内，我们除了派发「酷热环境下工作预防中暑」指引及推广适用于一般情况的「预防工作时中暑的风险评估核对表」外，亦与职安局和有关的职工会等合作，向职业司机宣传推广预防工作时中暑的信息。

4.32 「职业安全及健康推广计划」的义工队于年内进行了15 763次探访，向餐饮服务、装修及维修工程、零售业、地产保养管理服务业中小企的雇主和雇员推广工作安全信息。

4.33 二零一二年，我们出版了25本新的职业安全及健康刊物，包括使用「狗臂架」悬空式棚架的安全、使用清洁剂安全、电力工作安全、使用化学品须知、配戴和保养呼吸防护设备须知及职业安全及健康统计数字等。我们亦制作了宣传物品，宣扬预防厨房工人气体中毒意外。此外，我们出版了一些少数族裔语言的刊物，以向这些人士推广工作安全和健康。



「职业安全及健康推广计划」义工训练课程

4.34 为提升业界对锅炉及压力容器操作的安全意识，我们于年内共派发了3 449本有关安全使用锅炉及压力容器的刊物和小册子，并复审及修订了多本刊物，包括《空气容器的构造、安装、操作及维修指南》、《锅炉及压力容器拥有人工作守则》、《蒸汽容器操作指南》和《香港锅炉及压力容器意外个案概览》。我们亦推出了《空气容器操作指南》的少数族裔语言版本。



最新的职安健刊物



为少数族裔印制的职安健刊物

4.35 在二零一二年，职业安全及健康部处理了 14 003 个查询，就各项职安健问题提供意见。此外，职业安全健康中心为雇主及雇员提供资讯及咨询服务。

职业健康诊症服务

- 4.36** 劳工处在观塘及粉岭设立职业健康诊所，为患有与工作有关的疾病和职业病的工人，提供诊症、医疗及职业健康教育和辅导服务。有需要时，我们会到病人的工作场所视察，以找出及评估工作环境中的职业健康危害。
- 4.37** 在二零一二年，我们提供了 13 007 次诊症服务。此外，我们为病人成立了五个病人互助小组，透过健康讲座、经验分享和组员间的互相扶持，以协助他们达至更理想的康复进度。

第五章 就业服务



就业服务纲领

www.labour.gov.hk/chs/service/content.htm

5.1 就业服务纲领的宗旨，是免费提供各种有效的就业辅助和辅导服务，以协助求职人士找寻合适的工作，并协助雇主填补职位空缺。我们透过以下方式达致这个目标：

- 为雇主和求职人士提供方便和切合需要的就业服务；
- 为失业的弱势社群提供深入的就业辅助和个人化的服务；
- 协助青年人提高就业能力，并向他们提供择业意见；
- 规管本地的职业介绍所；
- 保障受港外雇主聘用而前往其他地方就业的本地雇员的权益；及
- 确保不会有人滥用输入劳工计划而影响本地工人的就业机会。

5.2 劳工处在这纲领下执行的两条主要法例是《雇佣条例》下的《职业介绍所规例》和《往香港以外地方就业合约条例》。

5.3 《职业介绍所规例》及《雇佣条例》第XII部透过发牌制度、巡查、调查和检控，规管本港职业介绍所的运作。

5.4 《往香港以外地方就业合约条例》透过核签有关人士的雇佣合约，保障受港外雇主聘用而前往其他地方就业的本地体力劳动工人，以及月薪不超过20,000元的非体力劳动雇员的权益。



二零一二年的工作概况和成绩

香港的就业情况

- 5.5** 在二零一二年，私营机构雇主向劳工处的免费招聘服务提供的空缺有 1 144 424 个，较二零一一年的 900 564 个空缺增加约 27.1%。有关劳动人口、失业率及就业不足率的最新统计数字，请参看以下网页：
http://www.censtatd.gov.hk/gb/?param=b5uniS&url=http://www.censtatd.gov.hk/hkstat/sub/sp200_tc.jsp?subjectID=200&tableID=006&ID=0&productType=8
- 5.6** 在二零一二年，本港经济保持平稳，就业市场蓬勃，失业率维持在 3.3% 的低位。年内，劳工处就业中心录得 145 017 宗成功就业个案。（[图五·一](#)及[图五·二](#)）



更多服务选择

就业中心提供的服务

- 5.7** 求职人士可前往就业中心(包括就业一站)选择适合的职位空缺，然后由中心职员安排转介服务。各中心均设有先进设备如电子显示屏、触幕式空缺搜寻终端机、传真机、免费电话、连接互联网的电脑，以及就业资讯角。

电话就业服务

- 5.8** 在劳工处登记求职的人士，可以致电电话就业服务中心(2969 0888)，使用就业转介服务。该中心的职员可透过电话会议，安排求职人士与雇主直接对话。

网上就业服务

- 5.9** 劳工处的「互动就业服务」网站(www.jobs.gov.hk) 提供 24 小时的网上就业服务及全面的就业资讯。该网站是最受欢迎的政府部门网站之一。在二零一二年，该网站录得的浏览数字超过 3.7 亿页次。此外，该网站设有多个专题网页，为特定的服务对象提供专门的就业资讯。
- 5.10** 年内，劳工处推出「互动就业服务」手机应用程序，方便求职人士可随时随地透过智能手机或流动通讯设备，从劳工处的职位空缺资料库搜寻合适的职位空缺。

集中处理职位空缺

5.11 雇主如欲招聘员工，可透过图文传真(2566 3331) 或互联网(www.jobs.gov.hk)，将职位空缺资料送交职位空缺处理中心，而有关的职位空缺资料会在审核后经劳工处辖下的12所就业中心(包括就业一站)、两所饮食业及零售业招聘中心、电话就业服务中心、「互动就业服务」网站及设置于全港多个地点的空缺搜寻终端机发放。

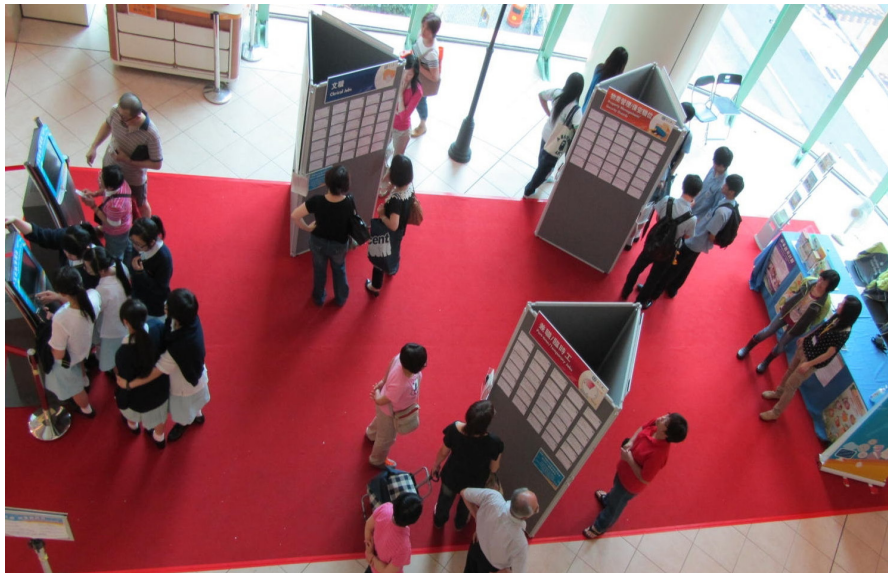
特别招聘和推广活动

5.12 劳工处举办多种活动推广就业服务，和呼吁雇主提供职位空缺。我们还筹办招聘会，让求职人士和雇主直接会面和商谈。为协助居于偏远地区的求职人士就业，我们在二零一二年于屯门、东涌及上水举办大型招聘会。此外，为了更迅速回应雇主的招聘需要，并为各区求职人士提供更方便的服务，我们在就业中心举办分区招聘会，协助雇主在区内招聘员工，让求职人士无需长途跋涉参加面试。年内，我们举办了17个大型招聘会及455个分区招聘会，吸引了超过60 000名求职人士到场。



八月份与香港机场管理局合办香港国际机场2012职业博览会

5.13 此外，为加强发放地区空缺资料及宣传劳工处的就业服务，我们在不同地点举办「就业资讯日」和其他地区性就业推广活动。年内，劳工处举办共13次上述活动，吸引了约9 500人到场。



2012年6月在将军澳彩明商场举办的就业资讯日



为需要协助的人士提供深入服务

中年求职人士

5.14 劳工处推出「中年就业计划」，协助40岁或以上的失业人士就业。雇主每雇用一名合资格的中年求职人士担任全职长工，并提供在职培训，每月可获发2,000元的培训津贴，津贴发放期由三个月至最长六个月。在二零一二年，该计划共录得2 500宗就业个案。

工作试验计划

5.15 推出「工作试验计划」的目的，是提升在就业方面有特殊困难的求职人士的就业能力。这项计划并无年龄限制，在一个月的工作试验期内，参加者会担任参与机构所提供的工作，期间双方并无雇佣关系。参加者成功完成一个月的工作试验后，劳工处会给予每位参加者5,500元津贴，而参与机构则另外给予参加者500元津贴。在二零一二年，共有461名求职人士获安排参加工作试验。

就业导航试验计划

5.16 为鼓励失业人士入职及持续就业，劳工处于二零一零年十二月推出为期两年的「就业导航试验计划」。该计划为失业人士提供深入及个人化的就业指导，并向接受就业指导后成功入职及留任者发放合共5,000元的现金奖励。在二零一二年，共有3 672名求职人士参加该计划。

鼓励就业交通津贴计划

5.17 覆盖全港的「鼓励就业交通津贴计划」由二零一一年十月起开始接受申请，目的是减轻低收入在职人士往返工作地点的交通费负担，以鼓励他们持续就业。申请人每次可申领过去六至十二个月的津贴，款额为每月600元（或半额300元）。自二零一二年三月的津贴月份起，计划的入息及资产限额已全面调高。截至年底，共有37 585名申请人获发津贴，总额为2.32亿元。计划也在年内完成中期检讨，并会由二零一三年的津贴月份起实施优化安排，包括容许申请人选择以个人或住户为基础提出申请，以及进一步调高入息及资产限额。我们会继续透过各项宣传活动，向公众推广计划。

新来港定居人士及少数族裔人士

5.18 我们透过就业中心，为新来港定居人士及少数族裔人士提供全面的就业服务，包括就业辅导、工作转介和切合他们需要的就业讲座及就业资讯。

受大规模裁员行动影响的工人

5.19 当有大规模的公司倒闭或裁员事件发生时，劳工处会设立查询热线，并在就业中心设立特别柜台，为受影响员工提供特别就业服务。劳工处会向雇主搜罗合适的职位空缺，以利便受影响员工寻找工作。此外，在本处的「互动就业服务」网站下特设了一个专题网页，罗列有意聘请近期因结业或裁员而失去工作的求职人士的职位空缺，以方便受影响员工更有效地寻找工作。年内，劳工处共为1 403名受影响的员工提供特别就业服务。

残疾求职人士

5.20 展能就业科为寻求公开就业的残疾求职人士，提供适切的就业服务。就业主任为他们提供个人化的就业服务，包括就业辅导、工作选配及转介，以及受雇后的跟进服务。年内，该科登记了2 686名残疾求职人士，并录得就业个案共2 512宗。（[图五·三](#)）

就业展才能计划

5.21 推出「就业展才能计划」的目的，是透过向雇主提供津贴，鼓励他们聘用残疾人士，从而协助残疾人士公开就业。参与计划的合资格雇主，可获得津贴，金额相等于其支付有关雇员每月薪金的三分之二，上限为每月4,000元，发放期最长为六个月。该计划亦为残疾人士提供短期职前培训，以提升他们的就业竞争力。在二零一二年，透过该计划就业的个案共有551宗。

自助求职综合服务

5.22 「自助求职综合服务」的目的在于改善残疾求职人士的求职技巧，鼓励他们以更积极的态度找寻工作，提高他们的就业机会。在二零一二年，共有 397 名残疾求职人士参加这项计划。

互动展能就业服务网站

5.23 「互动展能就业服务」网站 (www.jobs.gov.hk/isps) 为残疾求职人士和雇主提供就业和招聘服务。残疾求职人士可透过网站登记、浏览职位空缺及进行初步的就业选配；雇主则可透过网站递交职位空缺、物色合适残疾求职人士填补空缺，以及要求展能就业科转介残疾求职人士参加遴选面试。该网站方便雇主了解残疾人士的工作能力，并让残疾人士能简易地使用各项网上就业服务及其他配套措施。

推广活动

5.24 年内，展能就业科进行了一系列的宣传推广活动，如展览、制作刊物及不同形式的广告、播放宣传短片等，以加深市民对残疾人士工作能力的认识，并推广该科的服务和「就业展才能计划」。我们亦为雇主及人力资源从业员举办大型研讨会，并探访各行各业的雇主及发出宣传刊物，为残疾人士搜集更多职位空缺。



为青年人提供的服务

展翅青见计划

5.25 劳工处推行的「展翅青见计划」，以「一条龙」的模式为 15 至 24 岁、学历在副学位或以下的离校青少年提供適切及全面的青少年培训及就业支援，从而提升他们的就业能力。

5.26 计划全年接受申请，并为学员提供一系列协调及适切的培训及就业支援服务。有关服务包括：职前培训课程、为期一个月的工作实习训练、为期六至十二个月的在职培训、每名学员获发还上限达 4,000 元的职外培训的课程及考试费用，及由注册社工提供的个案管理服务。参与计划的雇主，于学员的在职培训期间，可获发放每名学员每月 2,000 元的培训津贴。

5.27 在二零一一至二零一二计划年度（即二零一一年九月至二零一二年八月），接受职前培训的青少年约有 4 700 名，约 3 300 名学员获雇主聘用为见习生。此外，有大概 500 名学员在个案经理的协助下，于公开市场觅得工作。

5.28 「展翅青见计划」亦一直与培训机构通力合作，为不同行业和个别机构度身订造备受欢迎的特别就业项目，包括「度身订造就业项目」和「度身订造培训暨就业项目」。前者是与提供大量在职培训空缺的机构携手合办的项目，后者则先安排学员进修为个别机构度身订造的职前技能训练课程，完成有关课程后学员随即于同一机构接受在职培训。在二零一一至二零一二计划年度，我们为零售、饮食、旅游、教育、建造和工程、商用服务及运输等行业的雇主，合共开办了54个特别就业项目。

5.29 我们在八月与香港电台第二台合办「展翅青见超新星」颁奖礼暨音乐会，活动名为「太阳计划2012展翅青见梦飞行」，以表扬学员于参加计划后取得的显著进步，并嘉许培训机构及雇主的悉心指导。学员的奋斗经验是他们同辈的最佳鼓励，亦见证了学员、培训机构、雇主及政府在培育青少年方面所取得的成就。



劳工及福利局局长张建宗(后排左四)及劳工处处长卓永兴(后排左五)与2012年10位展翅青见超新星一起「LIKE」!

针对就业特别困难的青少年的项目

5.30 为在就业方面加强支援有需要的青少年，劳工处于二零一零年七月推行了一项针对性的就业计划——「Action S5」——对象为15至24岁，有特别就业困难的青少年。在该计划下，非政府机构会负责提名有需要的青少年参加计划，并为他们提供十二个月的在职培训。机构亦会透过深入和个人化的培训及就业支援，协助参加者培育工作知识和技能，以实践个人和事业发展。首两期计划分别有109及144名学员参加。劳工处于二零一二年八月推出第三期计划，共有83名学员于十一月开始接受在职培训。

青年就业支援

5.31 劳工处开设了两所名为「青年就业起点」的青年就业资源中心。两所中心为15至29岁的青年人提供个人化的择业及自雇支援服务，服务范围包括职业潜能评估、择业指导、专业辅导、增值培训、自雇支援以及提供最新的就业市场资讯等，让青年人认清自己的就业方向、提升青年人的就业能力及支援青年人进行自雇业务。在二零一二年，两所中心共为73 758名青年人提供服务。

对职业介绍所及往香港以外地区就业的规管

5.32 劳工处透过发牌、巡查和投诉调查，监察职业介绍所的运作。在二零一二年，我们发出2 346个职业介绍所牌照及撤销两个牌照。截至年底，全港共有2 388间持牌职业介绍所。年内，本处人员视察职业介绍所1 328次。

5.33 我们对前往香港以外地区就业加以规管，透过核签所有涉及体力劳动工人及月薪不超过20,000元的非体力劳动雇员在港签订的雇佣合约，保障受雇于港外雇主而前往其他地区就业的本地雇员的权益。



规管输入劳工

补充劳工计划

5.34 劳工处负责执行「补充劳工计划」，以容许有真正需要的雇主输入劳工，填补属技术员或以下级别的职位空缺。这计划的推行原则，是在确保本地工人可优先就业的同时，容许有确实招聘困难的雇主输入劳工。

5.35 我们为本地求职人士提供全面的就业选配和转介服务，务求他们能优先就业。我们广泛发布按计划登记的空缺资料。本地工人在合适的情况下，可参加度身订造的再培训课程，作出充分准备，增加自己获聘的机会。如雇主设定有限制性而不合理的入职要求，或无诚意聘用本地工人，他们的申请会遭拒绝。

5.36 截至二零一二年年底，根据「补充劳工计划」在香港工作的输入劳工共有2 415名。

外籍家庭佣工政策

- 5.37** 外籍家庭佣工(简称「外佣」)自一九七零年代起可在香港工作。除享有适用于香港所有雇员的法定权利及福利，外佣亦受到标准雇佣合约的保障。根据标准雇佣合约，雇主必须提供予外佣有合理私隐的免费住宿、免费膳食(或膳食津贴)、外佣来往原居地的旅费，以及免费医疗等。此外，政府亦自一九七零年代起，为外佣设定「规定最低工资」，保障外佣免受剥削。政府非常重视保障外佣的法定及合约列明的权益。劳工处迅速调查有关违反外佣法定权益的投诉，并在有足够证据的情况下提出检控。年内，我们广泛宣传外佣的权利和福利，并分别在不同月份于外佣在休息日惯常聚集的地点举办了四次资讯站，吸引超过24 000名访客参观。劳工处并紧密联系外佣输出国的领事馆、为外佣提供服务的非政府组织，以及外佣雇主组织，以便能适当的回应有关输入外佣的事宜。
- 5.38** 截至二零一二年年底，共有312 395名外佣在港工作，比二零一一年的299 961人增加4.1%。他们当中约有50%的外佣来自菲律宾，而来自印尼的则约占48%。

第六章

雇员权益及福利



雇员权益及福利纲领

www.labour.gov.hk/chs/erb/content.htm

6.1 雇员权益及福利纲领的宗旨，是以公平方式，改善和保障雇员的权益及福利。我们的目标是逐步提高雇佣标准，以配合香港经济和社会的发展步伐，从而在劳资双方的利益之间取得合理平衡。我们透过以下方式达致这个目标：

- 订定和修订雇佣标准，并就此征询劳工顾问委员会的意见；
- 透过视察工作场所、调查涉嫌违反法定条款的个案和检控违法雇主，确保雇主遵守有关的法定及合约雇佣条件；
- 处理雇员的工伤补偿申请；
- 处理破产欠薪保障基金(简称「破欠基金」)申请；
- 与各个为保障雇员权益而设立的法定机构保持紧密合作；以及
- 为雇员和雇主提供以客为本的资讯，确保他们认识本身的权利和责任。

6.2 在本纲领下执行的主要法例包括《雇员补偿条例》、《肺尘埃沉着病及间皮瘤(补偿)条例》、《雇佣条例》及附属的《雇用儿童规例》和《雇用青年(工业)规例》、《最低工资条例》、《破产欠薪保障条例》，以及《入境条例》第IVB部的条文。

6.3 《雇员补偿条例》设立了一个不论过失及毋须供款的雇员补偿制度，令个别雇主需负责就因工伤亡的个案支付补偿。该条例规定所有雇主必须持有有效的保险单，以便他们能负起根据《雇员补偿条例》及普通法所应承担的责任。

6.4 《肺尘埃沉着病及间皮瘤(补偿)条例》规定发放补偿予患上肺尘埃沉着病及／或间皮瘤的人士。补偿款项来自肺尘埃沉着病补偿基金，而该基金由肺尘埃沉着病补偿基金委员会管理。

6.5 《雇佣条例》是规管雇佣条件的主要法例，其附属的《雇用儿童规例》禁止雇主雇用15岁以下的儿童在工业机构内工作，并对非工业机构雇用年满13岁但未足15岁的儿童作出规管；而《雇用青年(工业)规例》则规定受雇于工业机构的青年的工作时间的安排；以及禁止青年受雇于危险行业。

- 6.6** 《最低工资条例》建立法定最低工资制度，设定工资下限，在防止工资过低、尽量减少低薪职位流失，以及维持本港经济发展及竞争力之间取得适当平衡。雇主欠付法定最低工资，等同欠薪，属于违反《雇佣条例》的工资规定。
- 6.7** 《破产欠薪保障条例》设立破欠基金，以特惠款项的形式向受雇主无力偿债影响的雇员提供适时援助。
- 6.8** 此外，劳工处负责执行《入境条例》第IVB部的条文，以遏止雇用非法劳工，从而保障本地工人的就业机会。



二零一二年的工作概况和成绩

主要的工作表现指标

- 6.9** 劳工处在二零一二年进行了多项工作，加强保障雇员的权益和福利。这纲领下的主要工作表现指标载于[图六·一](#)。

修订《雇员补偿条例》、《肺尘埃沉着病及间皮瘤(补偿)条例》及《职业性失聪(补偿)条例》

- 6.10** 在二零一二年，我们修订了《雇员补偿条例》、《肺尘埃沉着病及间皮瘤(补偿)条例》及《职业性失聪(补偿)条例》，提高三条条例下合共15个补偿项目的金额，这些项目涉及死亡、永久丧失工作能力或职业性失聪个案的补偿。经调整的补偿金额，由二零一二年七月二十日起生效。
- 6.11** 此外，《肺尘埃沉着病及间皮瘤(补偿)条例》规定对建设工程及石矿产品征款的征款率，也由二零一二年八月二十日起调低。

修订《破产欠薪保障条例》

- 6.12** 在二零一二年，我们修订了《破产欠薪保障条例》，将破欠基金的保障范围扩大至涵盖根据《雇佣条例》的未放年假及未放法定假日薪酬，使雇员在雇主无力偿债时，能获得更佳保障。有关修订已于二零一二年六月二十九日起生效。

致力打击违例欠薪

- 6.13** 在二零一二年，劳工处继续采取积极进取的策略，从源头解决欠薪的问题，包括积极宣传和推广，加强执法和检控，以及利用与工会建立的预警机制，收集有关情报。我们亦主动监察较易受影响的行业及机构，以防止及尽早发现欠薪、短付工资等情况，并及早介入以处理有关问题。

6.14 在二零一二年，部门继续加强检控违例欠薪的雇主和公司负责人。我们到全港各区的工作场所进行突击巡查，以查察是否有雇主违例欠薪。劳工督察在进行巡查时主动与雇员面谈，如发现违例个案，会迅速作出调查。雇佣申索调查科继续全力就涉嫌违反《雇佣条例》的欠薪罪行作出迅速调查。如有足够证据，我们会检控雇主和公司负责人。

6.15 在二零一二年，劳工处就雇主违例欠薪发出并由法院审结的传票有713张，因欠薪而被定罪的传票共有525张。年内，一名雇主因拖欠工资而被判监禁缓刑。另有两名雇主因违反欠薪罪行被判处社会服务令。此外，有一间公司及其负责人因欠薪而被罚款共32万元。在二零一二年，劳工处就违例拖欠劳资审裁处或小额薪酬索偿仲裁处裁断款项而发出传票的个案中，有75宗的雇主被裁定罪名成立，其中一名雇主被判社会服务令。上述裁决对雇主发出了强烈的信息，令他们明白到拖欠工资的严重性。

严厉执法 · 保障雇员权益

6.16 我们继续严厉的执法工作，确保劳工法例下雇员的法定权益得到充分保障。

6.17 在二零一二年，劳工督察对不同行业的机构进行了143 680次巡查执行劳工法例(图六·二)，当中包括36 807次巡查，以查察雇主有否遵从《最低工资条例》的规定。

6.18 我们透过巡查及对特定行业机构进行视察行动，执行《雇员补偿条例》有关强制购买工伤补偿保险的规定。年内，我们进行了69 900次巡查以执行有关规定，并检控违反规定的雇主。

6.19 在二零一二年，劳工处继续与有外判服务的政府部门保持紧密合作，监察雇用非技术工人的承办商，以保障雇员的权益。年内，我们共进行698次有关工作地点的巡查，与2 401名工人进行面谈，以查核承办商有否遵守劳工法例。

6.20 为确保雇主遵守「补充劳工计划」的规定，我们调查了48宗有关输入劳工的投诉和涉嫌违规个案，调查事项包括指称雇主要求输入劳工长时间工作及迟付工资。

处理雇员补偿个案

6.21 根据现时不论过失的雇员补偿制度，如雇员因工伤亡，该受伤雇员或身故雇员的家庭成员可获补偿。涉及死亡个案的索偿由法院裁决，或根据在二零零零年八月推行的改良机制，由劳工处处长裁定。

6.22 在二零一二年，劳工处共接获56 763宗雇员补偿个案，当中包括16 266宗涉及不超过三天病假的轻伤个案。截至年底，在40 497宗涉及死亡或病假超过三天的受伤个案中，我们已完成处理24 909宗，所涉及的补偿金额约2.14亿元。余下的个案则尚待病假结束、永久丧失工作能力的评估或法院的裁决。(图六·三及图六·四)

6.23 在二零一一年，劳工处共接获 56 996 宗雇员补偿个案，当中包括 15 944 宗涉及不超过三天病假的轻伤个案。截至二零一二年年底，在 41 052 宗涉及死亡或病假超过三天的受伤个案中，我们已完成处理 37 559 宗个案，所涉及的补偿金额约 6.65 亿元，涉及的损失工作日数为 1 173 163 日。余下的个案则尚待病假结束、永久丧失工作能力的评估或法院的裁决。(图六·五)

6.24 工伤贷款计划为工伤意外的受伤雇员及因工死亡雇员的家人提供临时援助。根据该计划，每宗个案的合资格申请人最多可获免息贷款 15,000 元。

简报会及宣传活动

6.25 年内，我们为政府部门举办三次简报会，并为输入劳工举办 41 次简介会，向有关人士讲解他们的权利和责任。

6.26 我们透过新闻稿、宣传海报，以及电车车身、港铁车站及列车内的广告等广泛宣传劳工处的投诉热线(2815 2200)，以鼓励市民举报涉嫌违反雇佣权益的个案。

6.27 年内，我们举办了多项宣传活动，促进雇主及雇员对最低工资法例的认识。这些活动包括：为雇主、雇员、相关团体及公众人士举行《最低工资条例》讲座；印制新海报作广泛分发及张贴；在水费单加入宣传信息；透过公共交通工具、目标机构的刊物、报章及网上平台等不同渠道进行推广；以及举办巡回展览等。



《最低工资条例》讲座

6.28 我们继续宣传雇主须依法呈报工伤及投购雇员补偿保险的法定责任。推广工作包括透过电子媒体发放有关信息，派发单张，并在劳工处网页及《雇员补偿条例》研讨会作宣传。年内，我们举行了七场有关《雇员补偿条例》的讲座。



与法定机构合作

6.29 我们与多个法定机构保持紧密合作。这些法定机构按法规成立，以推行各项保障雇员权益的计划。

破产欠薪保障基金委员会 (简称「破欠基金委员会」)

6.30 破欠基金委员会根据《破产欠薪保障条例》设立，负责管理破欠基金。雇员如因雇主无力偿债而被拖欠工资、代通知金、遣散费、未放年假及未放法定假日薪酬，可根据《破产欠薪保障条例》向破欠基金申请特惠款项。破欠基金的财政是来自商业登记证的征费。

6.31 劳工处为破欠基金委员会提供行政支援，并查核破欠基金接获的申请及批核特惠款项。随着本港经济持续改善，我们在二零一二年共接获2 976宗申请，按经济行业划分的申请人数载列于图六·六。年内，我们共处理3 374宗申请，发放款项6,400万元，而破欠基金录得的盈余为5.28亿元。

6.32 破欠基金为因公司倒闭而受影响的雇员提供安全网，在维持良好劳资关系和社会稳定方面，担当着重要的角色。本处与破欠基金委员会极为关注防止破欠基金可能被滥用的问题。为此，我们订有严格的审查机制处理所有申请，并设有一个跨部门专责小组，成员包括劳工处、警务处商业罪案调查科、破产管理署及法律援助署的代表，就怀疑欺诈个案联手采取打击行动。

肺尘埃沉着病补偿基金委员会

6.33 肺尘埃沉着病补偿基金委员会是根据《肺尘埃沉着病及间皮瘤(补偿)条例》成立，为肺尘埃沉着病及／或间皮瘤患者提供补偿金。该委员会的经费来自向建筑业及石矿业收取的征款。根据《肺尘埃沉着病及间皮瘤(补偿)条例》，劳工处负责评定申请人是否有资格获得补偿。在二零一二年年底，共有1 702名合资格人士按月获基金委员会发放补偿金。年内，委员会发出的补偿款项共1.45亿元。

雇员补偿援助基金管理局

6.34 雇员补偿援助基金管理局是根据《雇员补偿援助条例》成立。该局负责管理雇员补偿援助计划，为因工受伤而未能向雇主或其承保人取得应得补偿的雇员提供援助。在二零一二年，管理局共批准70宗申请，发放款项达4,067万元。二零零四年四月一日起，保险业成立的保险公司(雇员补偿)无力偿债管理局，在雇员补偿保险人无力偿债的情况下，替代雇员补偿援助基金管理局，履行保险公司在雇员补偿保险单方面的赔偿责任。

职业性失聪补偿管理局

6.35 职业性失聪补偿管理局是根据《职业性失聪(补偿)条例》成立，为因受雇从事指定高噪音工作而罹患噪音所致失聪的人士提供补偿金，以及付还购买、维修和更换听力辅助器具的开支。管理局的另一重要工作是推行教育及宣传活动以防止职业性失聪，及为职业性失聪患者提供复康服务。在二零一二年，管理局共批准173宗补偿申请，发放补偿款项达923万元，以及批准524宗有关支付听力辅助器具开支的申请，共支付182万元。管理局亦为因受雇从事指定高噪音工作而听力受损的人士安排共290项复康活动。



第七章

国际劳工事务

国际劳工标准的实施

- 7.1** 国际劳工组织所制定的国际劳工公约为成员国订立劳工标准。虽然香港不是一个国家，也不是国际劳工组织的成员，截至年底，经修改或无需修改而适用于香港特别行政区（简称「香港特区」）的国际劳工公约共有41项，有关公约载列于[图七·一](#)。其他国际条约，包括《经济、社会与文化权利国际公约》及《公民权利和政治权利国际公约》，也有触及劳工标准，然而其涵盖范围远较国际劳工公约为少。
- 7.2** 香港特区备有完整的劳工法例及行政措施，以落实国际公认的劳工标准。通过不断改善劳工法例及行政措施，香港特区实施的劳工标准，不逊在经济发展、社会及文化背景相若的邻近地方。

参与国际劳工组织活动

- 7.3** 香港特区以中华人民共和国代表团成员的身份，参与国际劳工组织的活动，或以「中国香港」名义自行参与不限于国家才可参加的活动。
- 7.4** 在二零一二年，劳工处继续积极参与国际劳工组织举办的活动，以了解国际劳工事务的最新发展。年内，香港特区代表出席在瑞士日内瓦举行的第101届国际劳工大会。有关活动载列于[图七·二](#)。

与其他劳工事务行政机关的联系

- 7.5** 年内，有来自内地及其他地方的劳工事务行政机关代表团到访劳工处，而劳工处亦派遣代表团到内地及外国考察，包括新加坡及英国。这些访问不但加强双方的合作，亦使本处代表有机会与内地及其他地方的劳工事务行政人员就多项劳工问题交换意见和分享经验。
- 7.6** 香港特区与欧洲自由贸易联盟国家（包括冰岛、列支敦士登、挪威和瑞士）签订的《中国香港与欧洲自由贸易联盟国家劳务协定》（简称《协定》）分别于十月一日（与冰岛、列支敦士登和瑞士的《协定》）及十一月一日（与挪威的《协定》）生效。《协定》确立一套双方共同遵守的劳务原则，以及就双方共同关注的劳工课题建立沟通和交流的良好基础。

第八章：统计数字与图表

- 图二·一 二零一二年经定罪的传票个案及罚款总额
- 图二·二 劳工处组织架构 (截至二零一二年十二月三十一日)
- 图二·三 劳工顾问委员会的职权范围、成员组织及二零一一至二零一二年度成员名单
- 图三·一 二零一二年劳资关系纲领的主要工作表现指标
- 图三·二 二零零八年至二零一二年劳资关系科所处理的劳资纠纷数目
- 图三·三 二零零八年至二零一二年劳资关系科所处理的申索声请数目
- 图三·四 二零一二年劳资关系科所处理按成因划分的劳资纠纷数目
- 图三·五 二零一二年劳资关系科所处理按成因划分的申索声请数目
- 图三·六 二零零八年至二零一二年罢工数目及参与罢工的雇员人数
- 图三·七 二零零八年至二零一二年每一千名受薪雇员因罢工所损失的工作日数
- 图四·一 二零一二年工作安全与健康纲领的主要工作表现指标
- 图五·一 二零一二年就业服务纲领的主要工作表现指标
- 图五·二 二零零八年至二零一二年向健全求职人士提供就业服务的工作表现指标
- 图五·三 二零零八年至二零一二年向残疾求职人士提供就业服务的工作表现指标
- 图六·一 二零一二年雇员权益及福利纲领的主要工作表现指标
- 图六·二 二零一二年按主要经济行业划分的巡查次数
- 图六·三 二零一二年根据雇员补偿条例呈报并按性别及年龄划分的个案数目
- 图六·四 二零零八年至二零一二年根据雇员补偿条例呈报的个案数目
- 图六·五 截至二零一二年十二月三十一日，在二零一一年呈报并按损失工作日数划分已知的雇员补偿个案数目
- 图六·六 二零一二年按经济行业划分的破产欠薪保障基金申请人数
- 图七·一 在香港特别行政区适用的四十一项国际劳工公约一览表
- 图七·二 二零一二年参与国际劳工组织的主要活动及与其他劳工事务行政机关的主要联系

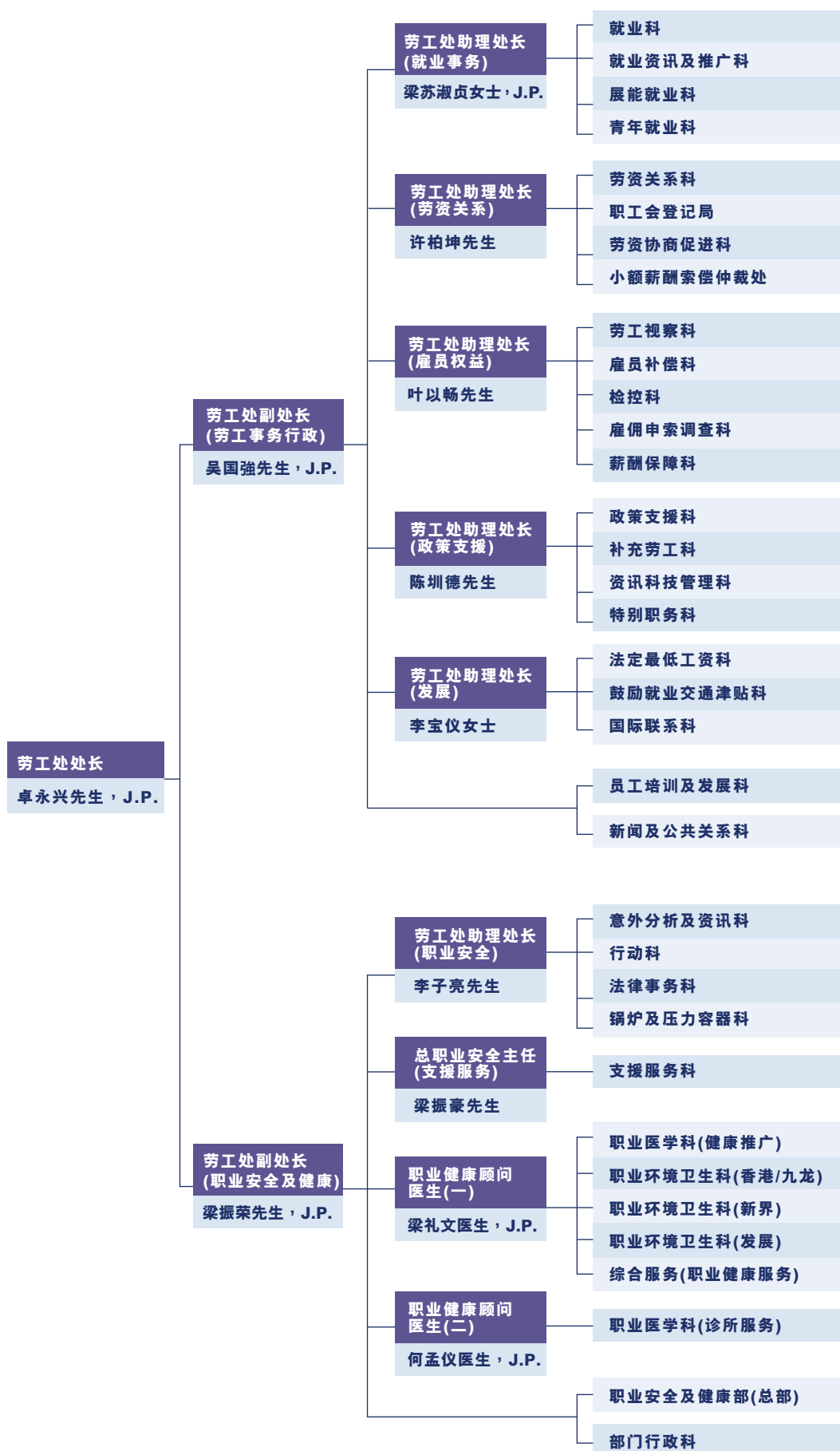
图二 . 一

二零一二年经定罪的传票个案及罚款总额

| 条例 | 经定罪的传票数目 | 罚款(\$) |
|-----------------------|--------------|-------------------|
| 锅炉及压力容器条例 | | |
| 小计 | 16 | 51,000 |
| 雇员补偿条例 | | |
| 小计 | 809 | 1,748,000 |
| 雇佣条例及附属规例 | | |
| 法定福利个案 | 1 526 | 3,668,200 |
| 青年个案 | 0 | - |
| 其他 | 1 | 1,000 |
| 小计 | 1 527 | 3,669,200 |
| 工厂及工业经营条例及附属规例 | | |
| 工厂个案 | 389 | 2,523,500 |
| 建筑地盘个案 | 1 202 | 10,018,900 |
| 小计 | 1 591 | 12,542,400 |
| 职业安全及健康条例及附属规例 | | |
| 小计 | 244 | 1,629,900 |
| 入境条例 | | |
| 小计 | 35 | 38,100 |
| 总计 | 4 222 | 19,678,600 |

图二·二

劳工处组织架构 (截至二零一二年十二月三十一日)



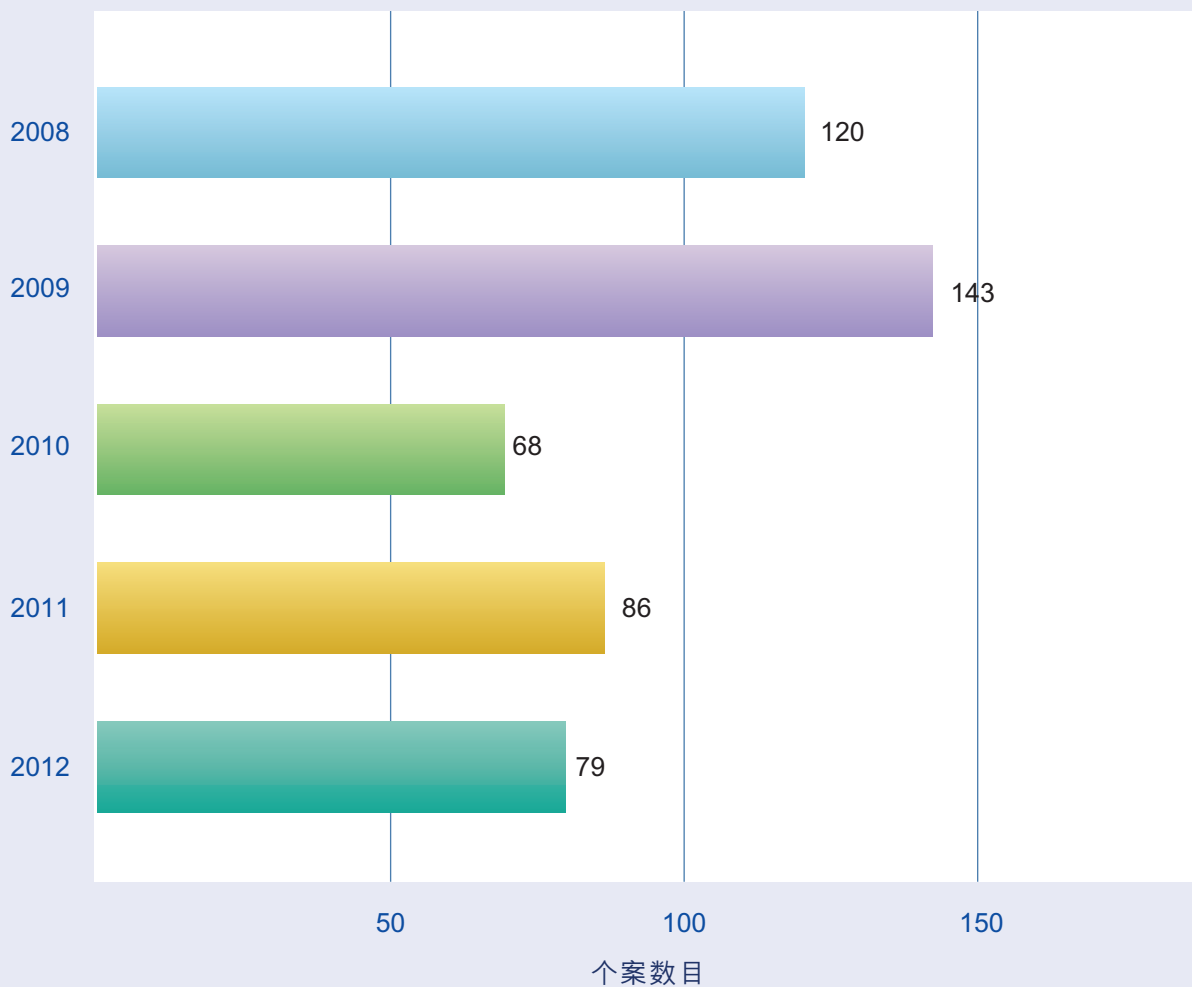
图三 . 一

二零一二年劳资关系纲领的主要工作表现指标

| 主要的工作表现指标 | | 数目 |
|-----------|-----------------------|--------|
| I. | 调停及咨询服务 | |
| | 处理的劳资纠纷及申索声请数目 | 18 999 |
| | 进行咨询面谈的次数 | 68 594 |
| | 经调停而获解决的劳资纠纷及申索声请的百分率 | 73.2% |
| II. | 小额薪酬索偿的仲裁 | |
| | 小额薪酬索偿仲裁处仲裁的申索声请数目 | 1 561 |
| III. | 规管职工会 | |
| | 登记新职工会及职工会更改名称/规则 | 150 |
| | 巡查职工会次数 | 377 |
| | 审查职工会帐目报表数目 | 620 |
| | 为职工会举办训练课程的数目 | 4 |

图三·二

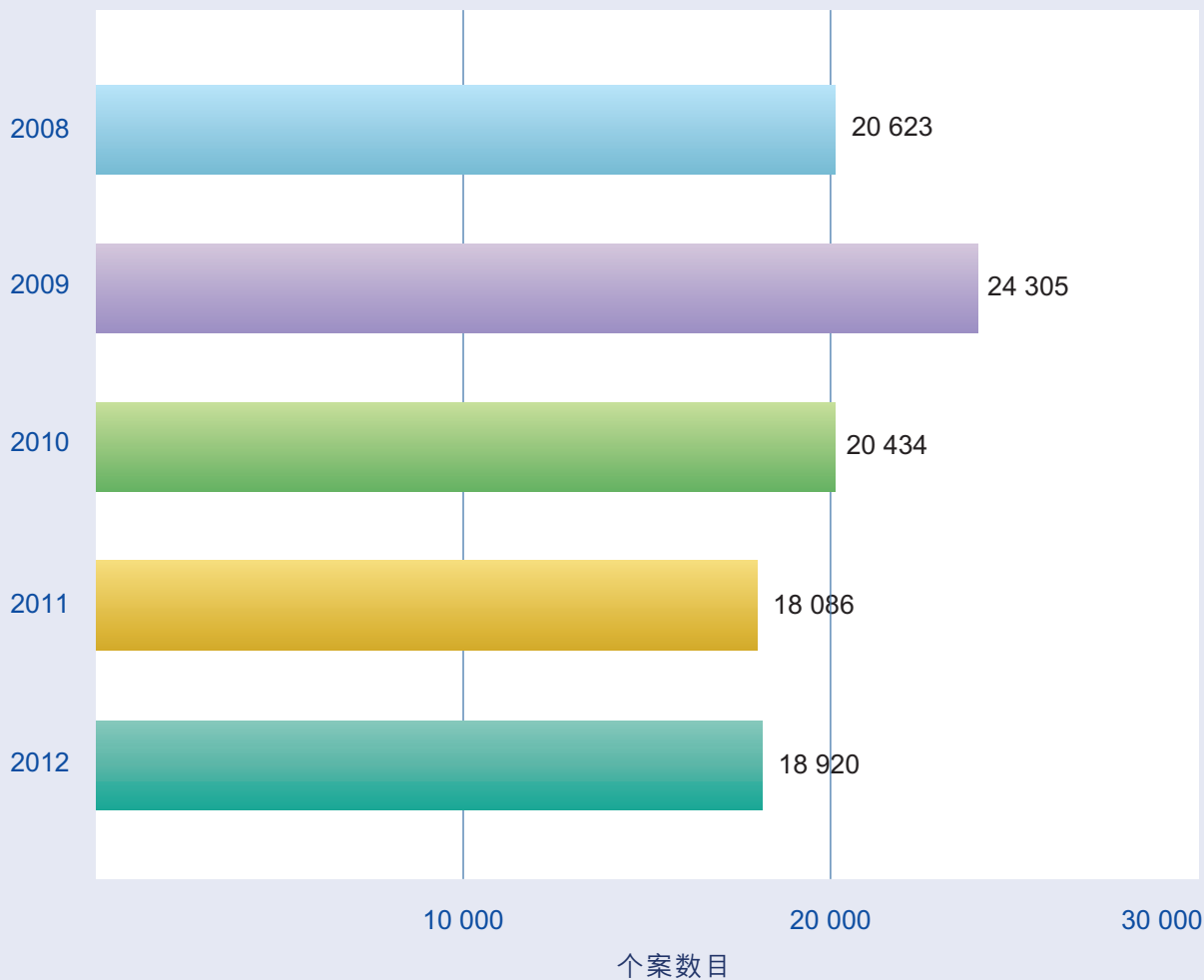
二零零八年至二零一二年劳资关系科所处理的劳资纠纷数目



| 年份 | 个案数目 |
|------|------|
| 2008 | 120 |
| 2009 | 143 |
| 2010 | 68 |
| 2011 | 86 |
| 2012 | 79 |

图三·三

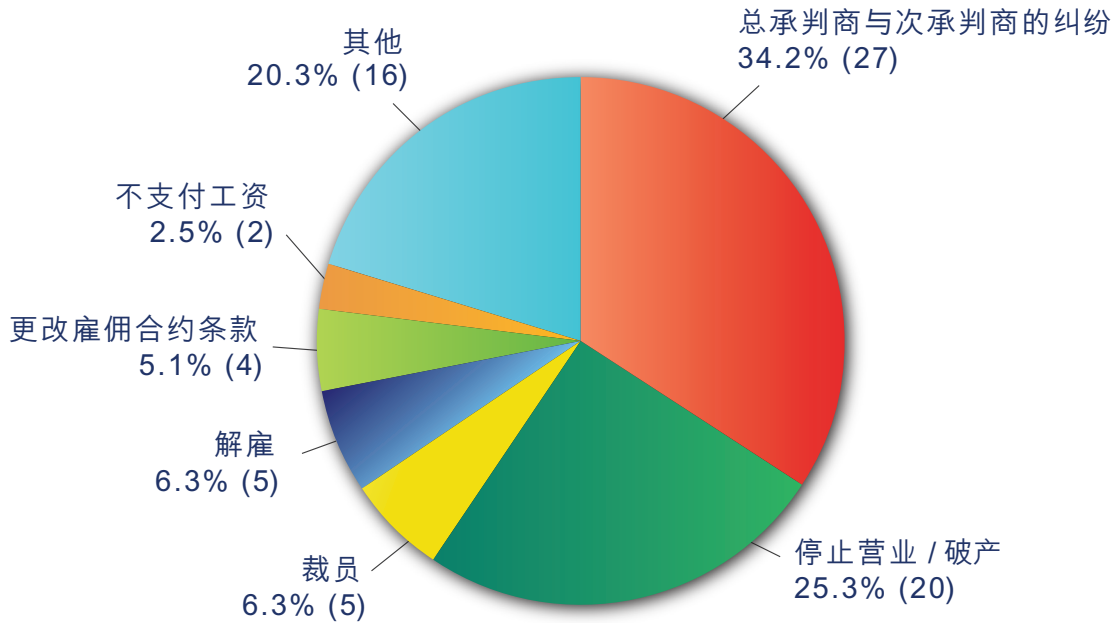
二零零八年至二零一二年劳资关系科所处理的申索声请数目



| 年份 | 个案数目 |
|------|--------|
| 2008 | 20 623 |
| 2009 | 24 305 |
| 2010 | 20 434 |
| 2011 | 18 086 |
| 2012 | 18 920 |

图三·四

二零一二年劳资关系科所处理按成因划分的劳资纠纷数目



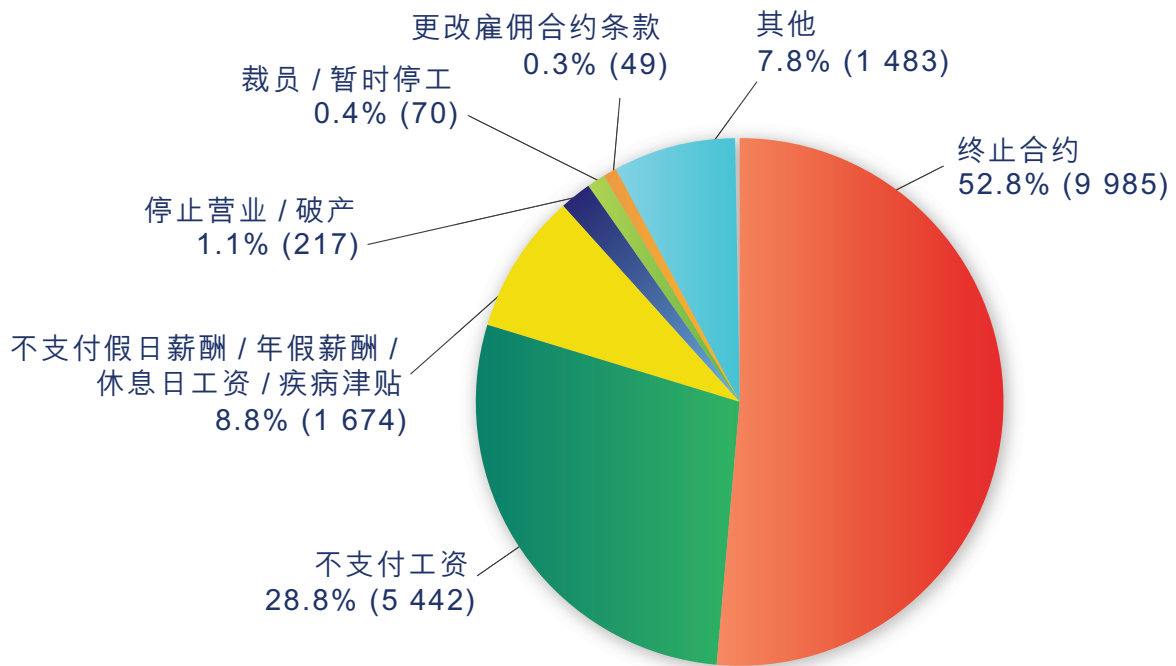
个案总数: 79

* 括号内之数字为相关的个案数目

| 成因 | 个案数目 | 百分比 |
|--------------|-----------|-------|
| 总承判商与次承判商的纠纷 | 27 | 34.2% |
| 停止营业 / 破产 | 20 | 25.3% |
| 裁员 | 5 | 6.3% |
| 解雇 | 5 | 6.3% |
| 更改雇佣合约条款 | 4 | 5.1% |
| 不支付工资 | 2 | 2.5% |
| 其他 | 16 | 20.3% |
| 个案总数 | 79 | |

图三·五

二零一二年劳资关系科所处理按成因划分的申索声请数目



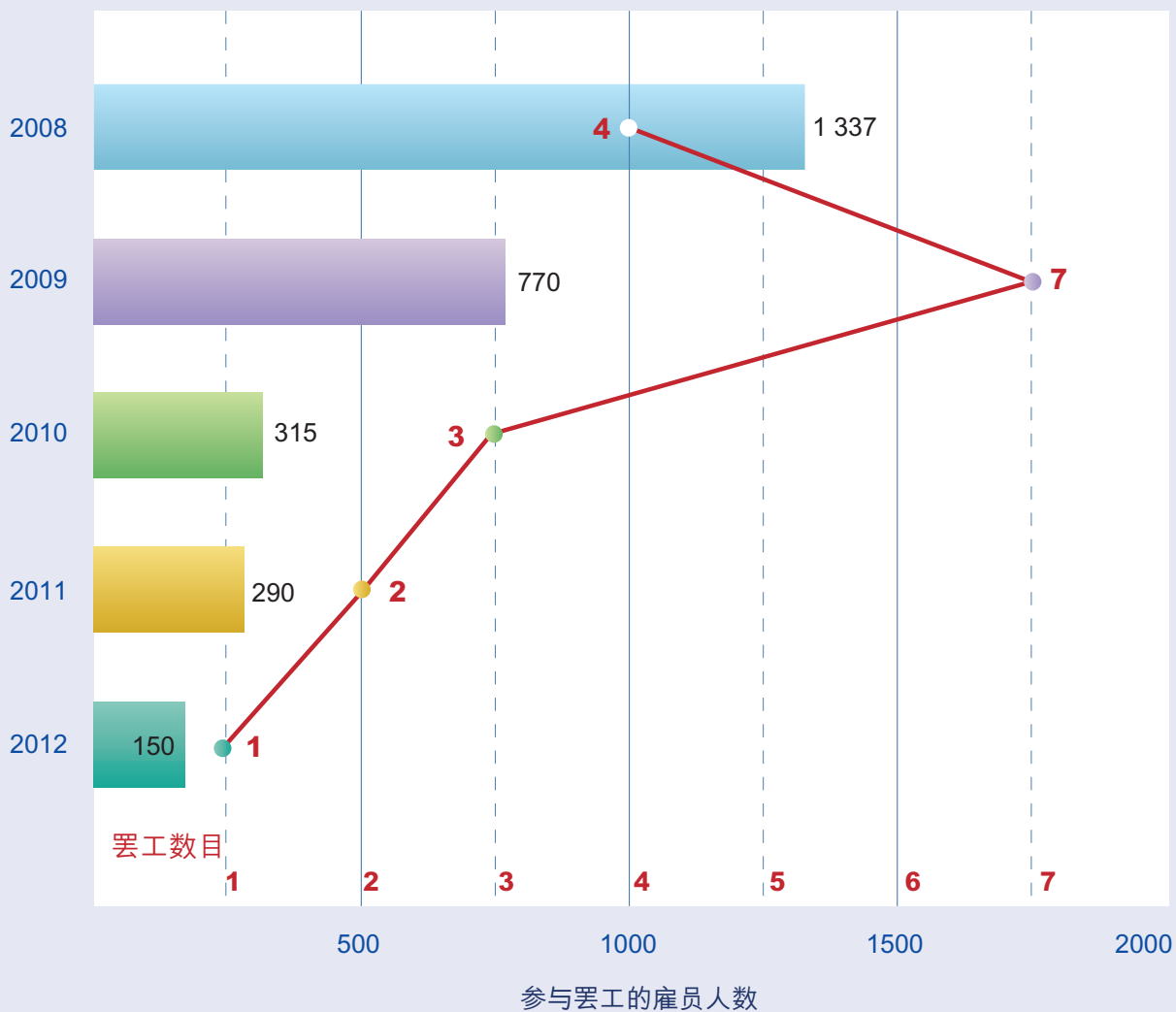
个案总数: 18 920

* 括号内之数字为相关的个案数目

| 成因 | 个案数目 | 百分比 |
|-------------------------------|--------|-------|
| 终止合约 | 9 985 | 52.8% |
| 不支付工资 | 5 442 | 28.8% |
| 不支付假日薪酬 / 年假薪酬 / 休息日工资 / 疾病津贴 | 1 674 | 8.8% |
| 停止营业 / 破产 | 217 | 1.1% |
| 裁员 / 暂时停工 | 70 | 0.4% |
| 更改雇佣合约条款 | 49 | 0.3% |
| 其他 | 1 483 | 7.8% |
| 个案总数 | 18 920 | |

图三·六

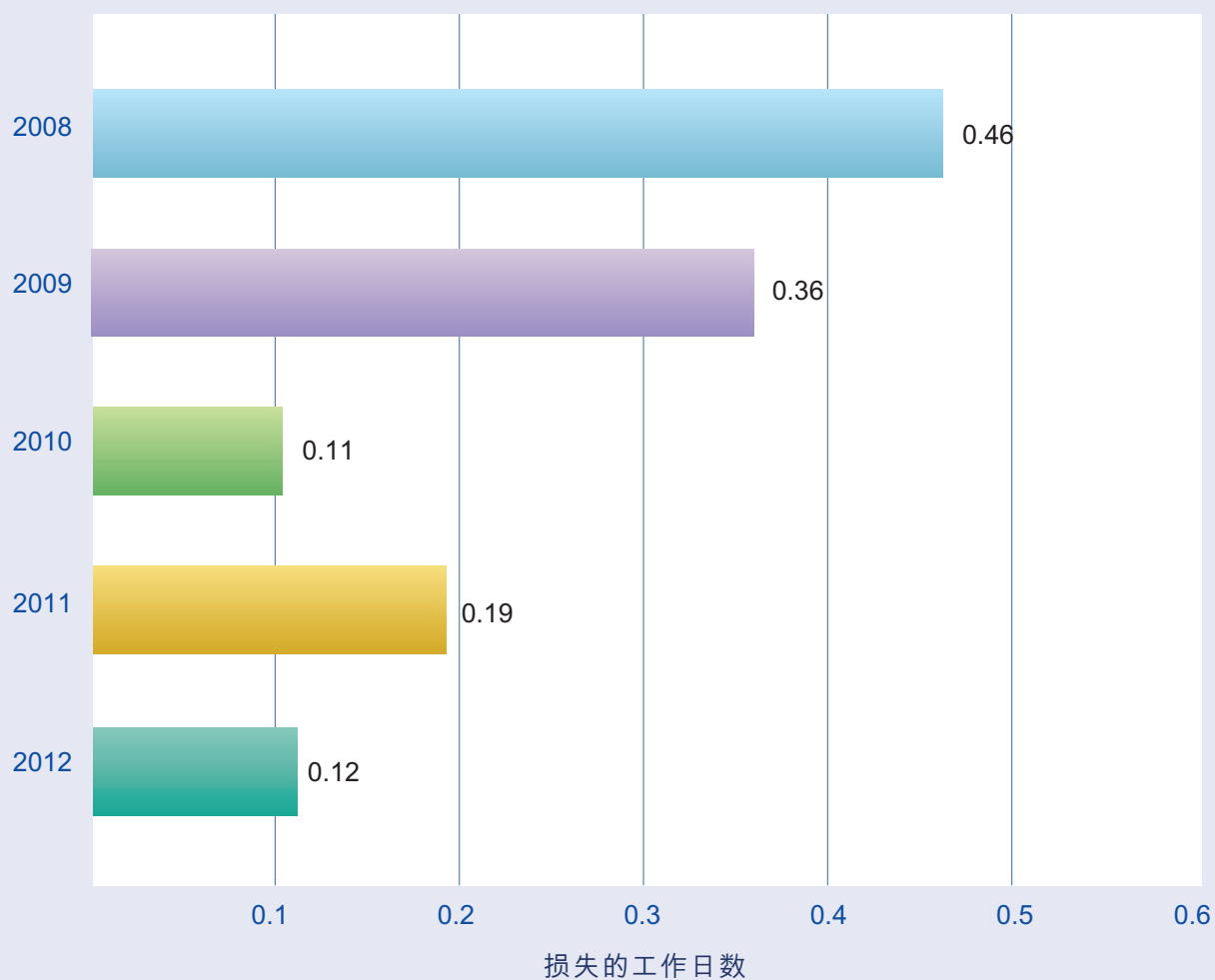
二零零八年至二零一二年罢工数目及参与罢工的雇员人数



| 年份 | 罢工数目 | 参与罢工的雇员人数 |
|------|------|-----------|
| 2008 | 4 | 1 337 |
| 2009 | 7 | 770 |
| 2010 | 3 | 315 |
| 2011 | 2 | 290 |
| 2012 | 1 | 150 |

图三·七

二零零八年至二零一二年每千名受薪雇员*因罢工所损失的工作日数



| 年份 | 损失的工作日数 |
|------|---------|
| 2008 | 0.46 |
| 2009 | 0.36 |
| 2010 | 0.11 |
| 2011 | 0.19 |
| 2012 | 0.12 |

* 受薪雇员包括雇员及曾受雇的失业人士

图四 . 一**二零一二年工作安全与健康纲领的主要工作表现指标**

| 工作表现指标 | | 数目 |
|---------------|---|----------------|
| I. | 视察 | |
| | 根据《工厂及工业经营条例》和《职业安全及健康条例》进行视察的次数 | 128 821 |
| | 根据《锅炉及压力容器条例》进行检验的次数 | 4 769 |
| II. | 调查 | |
| | 对工作场所发生的意外进行调查的次数 | 13 442 |
| | 对怀疑职业病个案进行调查的次数 | 2 979 |
| III. | 宣传及教育 | |
| | 根据《工厂及工业经营条例》和《职业安全及健康条例》到工作场所进行推广性质的探访次数 | 5 373 |
| | 举办讲座、讲课和研讨会数目 | 2 023 |
| IV. | 登记压力器具 | |
| | 登记压力器具数目 | 1 815 |
| | 为签发或批署合格证书而举行的考试及批准豁免的次数 | 380 |
| V. | 诊症服务 | |
| | 诊症次数 | 13 007 |

图五·一**二零一二年就业服务纲领的主要工作表现指标**

| 主要的工作表现指标 | | 数目 |
|------------------|-------------------------|----------------|
| I. | 健全求职人士 | |
| | 登记人数 | 99 812 |
| | 就业个案 | 145 017 |
| II. | 残疾求职人士 | |
| | 登记人数 | 2 686 |
| | 就业个案 | 2 512 |
| III. | 规管职业介绍所 | |
| | 签发牌照数目 | 2 388 |
| | 巡查次数 | 1 328 |
| IV. | 处理按补充劳工计划提出的申请数目 | 1 009 |

图五·二

二零零八年至二零一二年向健全求职人士提供就业服务的工作表现指标



| 年份 | 求职登记 | 职位空缺 | 就业个案 |
|------|---------|-----------|---------|
| 2008 | 168 740 | 677 650 | 146 308 |
| 2009 | 181 468 | 593 853 | 120 870 |
| 2010 | 135 236 | 755 017 | 149 609 |
| 2011 | 106 160 | 904 086 | 177 047 |
| 2012 | 99 812 | 1 148 316 | 145 017 |

图五·三

二零零八年至二零一二年向残疾求职人士提供就业服务的工作表现指标



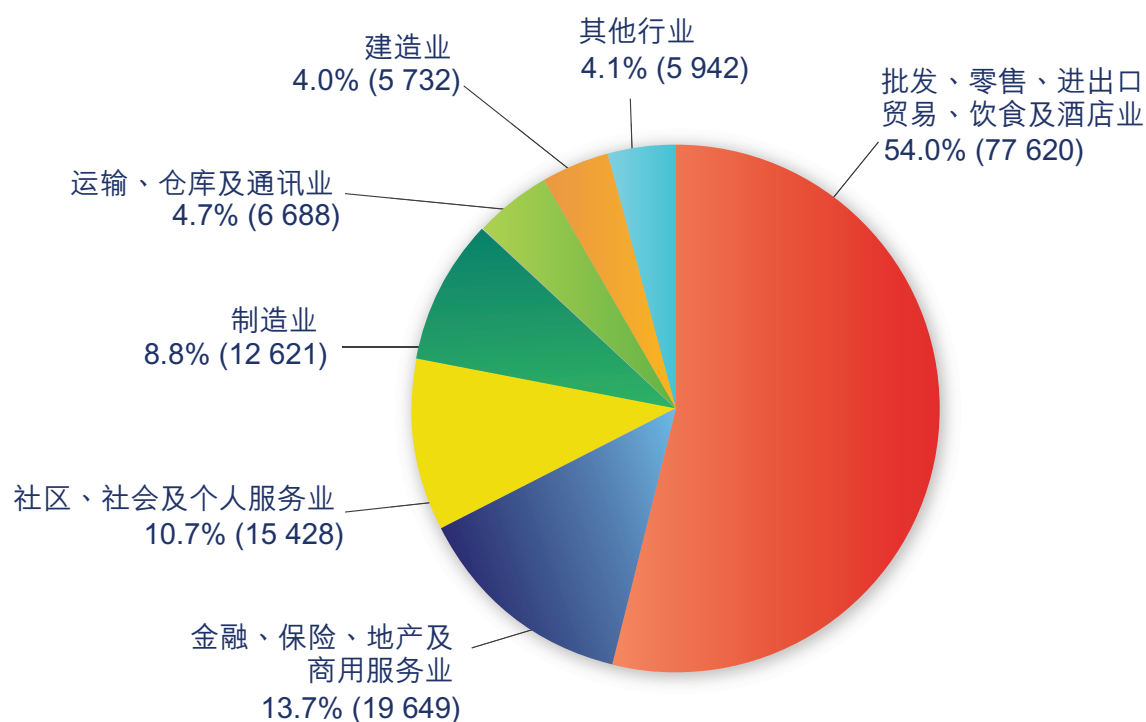
| 年份 | 求职登记 | 职位空缺 | 就业个案 |
|------|-------|-------|-------|
| 2008 | 3 327 | 8 417 | 2 490 |
| 2009 | 3 185 | 8 443 | 2 436 |
| 2010 | 3 051 | 7 881 | 2 405 |
| 2011 | 2 672 | 7 436 | 2 403 |
| 2012 | 2 686 | 9 369 | 2 512 |

图六·一**二零一二年雇员权益及福利纲领的主要工作表现指标**

| 主要的工作表现指标 | | 数目 |
|------------------|------------------------------|----------------|
| I. | 在工作场所进行的巡查次数 | 143 680 |
| II. | 接获雇员补偿申请的数目 | 56 763 |
| III. | 为受伤雇员办理销假的会面次数 | 43 680 |
| IV. | 评估受伤雇员的丧失赚取收入能力的程度 | |
| | 普通评估 | 18 736 |
| | 特别评估 | 0 |
| | 覆检评估 | 3 493 |
| V. | 处理破产欠薪保障基金发放特惠款项的申请数目 | 3 374 |
| VI. | 调查有关输入劳工的个案数目 | 48 |
| VII. | 与违例欠薪有关的定罪传票数目 | 525 |

图六·二

二零一二年按主要经济行业划分的巡查次数



巡查总数：143 680

* 括号内之数字为相关的巡查数目

| 经济行业 | 巡查次数 | 百分比 |
|--------------------|----------------|-------|
| 批发、零售、进出口贸易、饮食及酒店业 | 77 620 | 54.0% |
| 金融、保险、地产及商用服务业 | 19 649 | 13.7% |
| 社区、社会及个人服务业 | 15 428 | 10.7% |
| 制造业 | 12 621 | 8.8% |
| 运输、仓库及通讯业 | 6 688 | 4.7% |
| 建造业 | 5 732 | 4.0% |
| 其他行业 | 5 942 | 4.1% |
| 巡查总数 | 143 680 | |

图六·三

二零一二年根据雇员补偿条例呈报并按性别及年龄划分的个案数目*

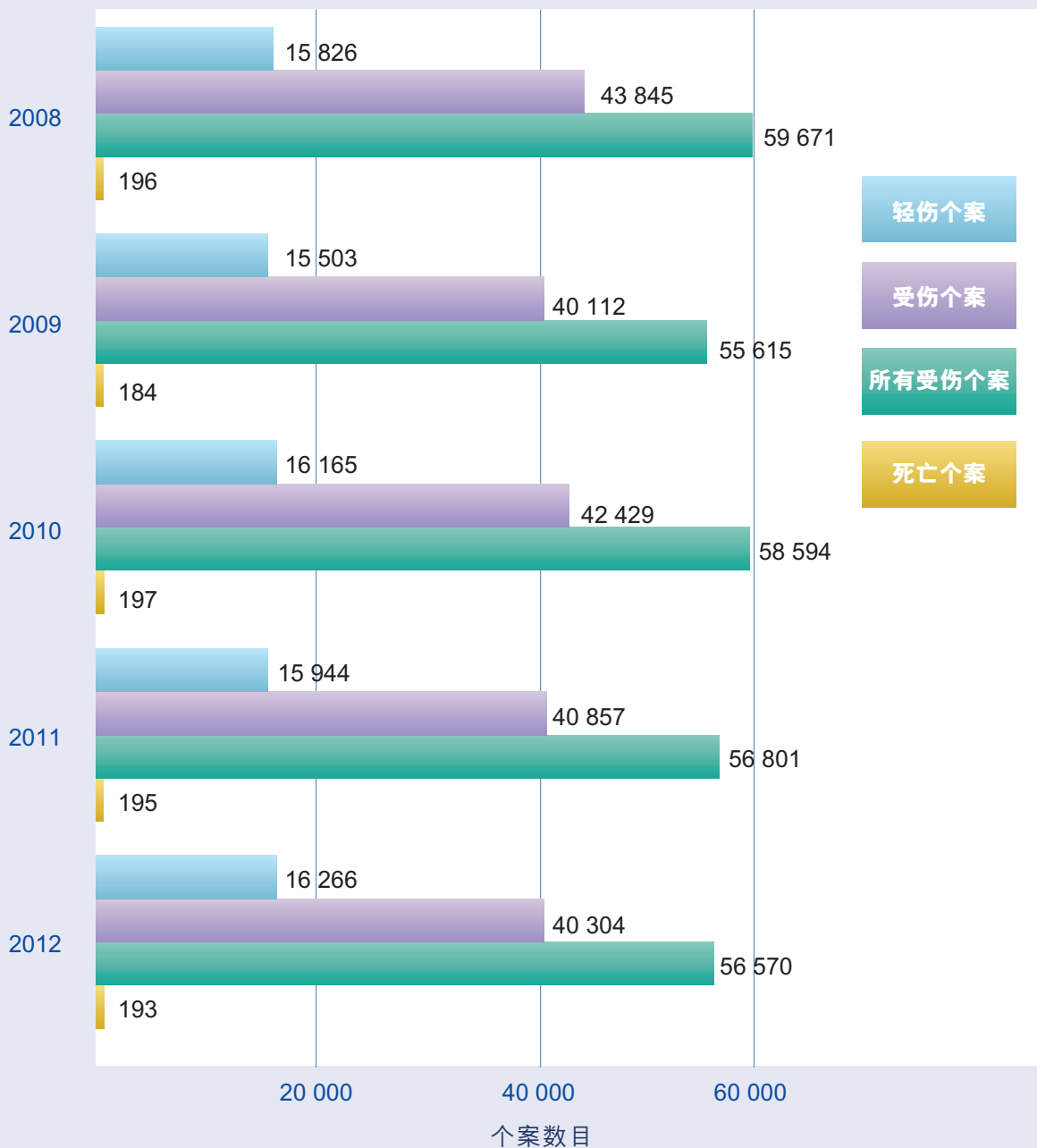


| 年龄组别 | 男性 | 女性 |
|-------|-------|-------|
| <18 | 164 | 46 |
| 18-39 | 9 957 | 5 253 |
| 40-55 | 9 697 | 8 609 |
| >55 | 3 792 | 2 979 |

*个案数字不包括 16 266 宗涉及不超过三天病假个案

图六·四

二零零八年至二零一二年根据雇员补偿条例呈报的个案数目*

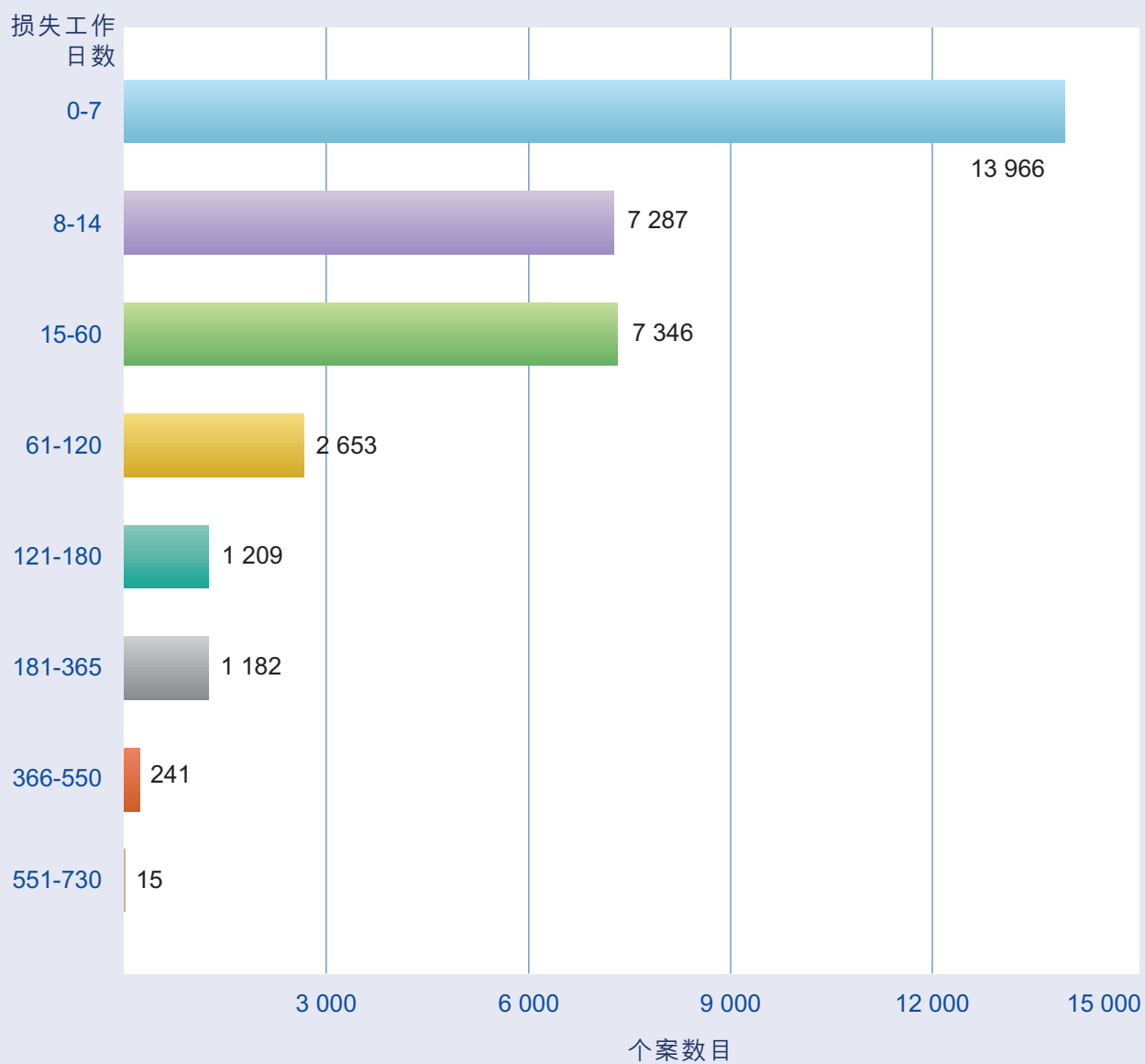


| 年份 | 轻伤个案 | 受伤个案 | 所有受伤个案 | 死亡个案 |
|------|--------|--------|--------|------|
| 2008 | 15 826 | 43 845 | 59 671 | 196 |
| 2009 | 15 503 | 40 112 | 55 615 | 184 |
| 2010 | 16 165 | 42 429 | 58 594 | 197 |
| 2011 | 15 944 | 40 857 | 56 801 | 195 |
| 2012 | 16 266 | 40 304 | 56 570 | 193 |

* 轻伤个案是指涉及不超过三天病假人受伤个案

图六·五

截至二零一二年十二月三十一日，在二零一一年呈报并按损失工作日数划分已知的雇员补偿个案数目*

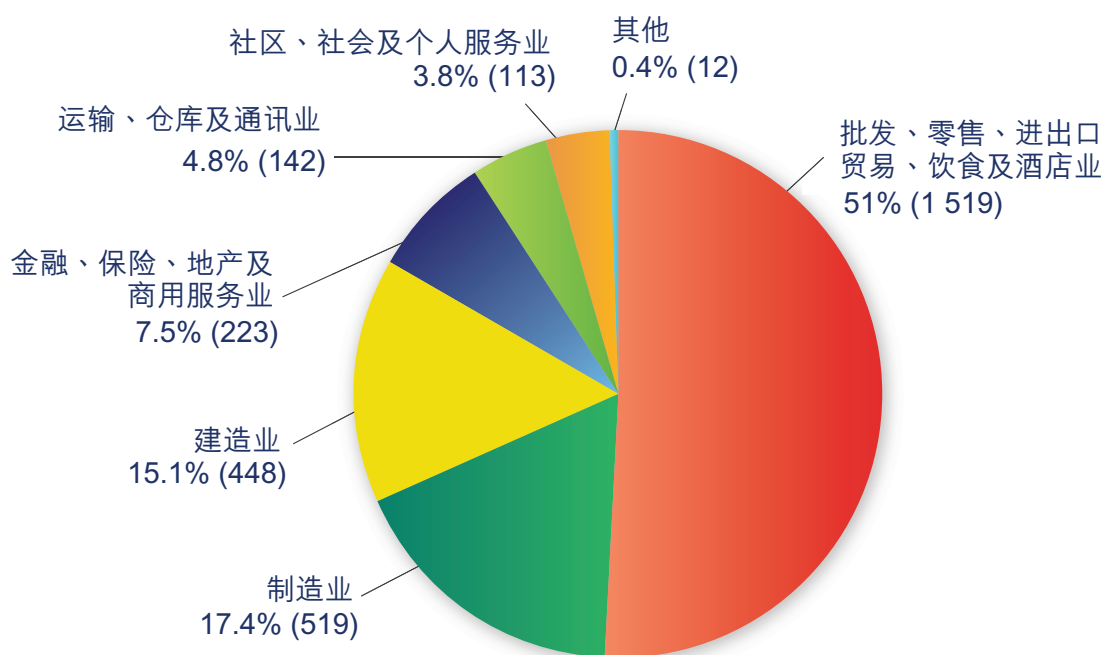


| 损失工作日数 | 个案数目 |
|---------|--------|
| 0-7 | 13 966 |
| 8-14 | 7 287 |
| 15-60 | 7 346 |
| 61-120 | 2 653 |
| 121-180 | 1 209 |
| 181-365 | 1 182 |
| 366-550 | 241 |
| 551-730 | 15 |

*不包括病假不超过三天的个案

图六·六

二零一二年按经济行业划分的破产欠薪保障基金申请人数



总申请人数: 2 976

* 括号内之数字为相关的申请数目

| 经济行业 | 申请人数 | 百分比 |
|--------------------|--------------|-------|
| 批发、零售、进出口贸易、饮食及酒店业 | 1 519 | 51.0% |
| 制造业 | 519 | 17.4% |
| 建筑业 | 448 | 15.1% |
| 金融、保险、地产及商用服务业 | 223 | 7.5% |
| 运输、仓库及通讯业 | 142 | 4.8% |
| 社区、社会及个人服务业 | 113 | 3.8% |
| 其他 | 12 | 0.4% |
| 总申请人数 | 2 976 | |

图七·一

在香港特别行政区适用的四十一项国际劳工公约一览表

| 公约编号 | 名称 |
|------|---------------------------|
| 2. | 一九一九年《失业公约》 |
| 3. | 一九一九年《分娩保护公约》 |
| 8. | 一九二零年《失业赔偿(船舶失事)公约》 |
| 11. | 一九二一年《结社权利(农业)公约》 |
| 12. | 一九二一年《工人赔偿(农业)公约》 |
| 14. | 一九二一年《每周休息(工业)公约》 |
| 16. | 一九二一年《青年体格检查(海上)公约》 |
| 17. | 一九二五年《工作赔偿(意外)公约》 |
| 19. | 一九二五年《待遇平等(意外赔偿)公约》 |
| 22. | 一九二六年《海员协定条款公约》 |
| 23. | 一九二六年《海员遣返公约》 |
| 29. | 一九三零年《强迫劳动公约》 |
| 32. | 一九三二年《防止意外(码头工人)公约(修订本)》 |
| 42. | 一九三四年《工人赔偿(职业病)公约(修订本)》 |
| 50. | 一九三六年《招募本地工人公约》 |
| 64. | 一九三九年《雇用契约(本地工人)公约》 |
| 65. | 一九三九年《刑事制裁(本地工人)公约》 |
| 74. | 一九四六年《海员合格证书公约》 |
| 81. | 一九四七年《劳工督察公约》 |
| 87. | 一九四八年《结社自由与保护组织权利公约》 |
| 90. | 一九四八年《青年夜间工作(工业)公约(修订本)》 |
| 92. | 一九四九年《船员住房公约(修订本)》 |
| 97. | 一九四九年《移居就业公约(修订本)》 |
| 98. | 一九四九年《组织权利及集体谈判权利公约》 |
| 101. | 一九五二年《有薪假期(农业)公约》 |
| 105. | 一九五七年《废除强迫劳动公约》 |
| 108. | 一九五八年《海员身份证件公约》 |
| 115. | 一九六零年《辐射防护公约》 |
| 122. | 一九六四年《就业政策公约》 |
| 124. | 一九六五年《青年体格检查(井下作业)公约》 |
| 133. | 一九七零年《船员住房(补充规定)公约》 |
| 138. | 一九七三年《最低年龄公约》 |
| 141. | 一九七五年《农业工人组织公约》 |
| 142. | 一九七五年《人力资源开发公约》 |
| 144. | 一九七六年《三方协商(国际劳工标准)公约》 |
| 147. | 一九七六年《商船(最低标准)公约》 |
| 148. | 一九七七年《工作环境(空气污染、噪音和震动)公约》 |
| 150. | 一九七八年《劳动行政管理公约》 |
| 151. | 一九七八年《(公务员)劳动关系公约》 |
| 160. | 一九八五年《劳工统计公约》 |
| 182. | 一九九九年《最有害的童工形式公约》 |

图七·二

二零一二年参与国际劳工组织的主要活动及与其他劳工事务行政机关的主要联系

| 月份 | 活动 |
|-----|--|
| 三月 | 新加坡教育部兼人力部高级政务次长贺华吉率领代表团访问香港特别行政区（简称「香港特区」），与劳工处副处长（职业安全及健康）会面，并与劳工处人员就香港监管职业安全健康的架构机制，以及针对高处工作安全的措施等议题进行交流。 |
| 三月 | 深圳市人民政府副秘书长李一康率领深圳市政府应急管理办公室代表团访问香港特区，与劳工处副处长（职业安全及健康）会面，并与劳工处人员就香港监管职业安全的架构机制，以及有关监察执法、宣传推广和教育培训等工作议题进行交流。 |
| 五月 | 劳工处处长率领一个由政府、雇主及雇员三方组成的代表团前往英国，考察当地规管工时的经验。 |
| 五月 | 劳工处副处长（职业安全及健康）率领代表团出席于广州市举行的「粤港澳三地职业安全健康工作交流座谈会」，就改善职业安全状况策略和工作进行交流。 |
| 六月 | 劳工处副处长（劳工事务行政）率领一个由政府、雇主及雇员三方组成的代表团，以中华人民共和国代表团成员的身份，出席在瑞士日内瓦举行的第101届国际劳工大会。 |
| 八月 | 劳工处派遣代表团出席于海口举行的「泛珠三角区域人力资源合作联席会议」。 |
| 九月 | 劳工处副处长（职业安全及健康）率领代表团出席于北京举行的「第六届中国国际安全生产论坛」，就香港建筑业安全的主题发表演讲。 |
| 十月 | 劳工处派遣代表团前往新加坡了解当地的就业政策及措施。 |
| 十月 | 劳工处派遣一名代表前往上海出席2012国际工伤预防与康复研讨会。 |
| 十一月 | 国务院人力资源和社会保障部（简称「人社部」）胡晓义副部长获邀访问香港特区，并与劳工处处长就不同的劳工事务范畴进行交流。 |
| 十一月 | 广东省安全生产监督管理局局长杨富率领代表团访问香港特区，与劳工处处长会面，并与劳工处人员就职业安全执法及培训工作进行交流。 |
| 十二月 | 劳工处处长率团出席于澳门举行的「粤港澳劳动监察合作会议」。 |
| 十二月 | 根据互访计划，人社部国际合作司郝斌副司长率领代表团访问香港特区，与劳工处处长会面，并与劳工处人员分享处理国际劳工事务的经验。 |
| 十二月 | 劳工处派员出席于广州举行的「粤港澳劳动监察合作执法培训课程」。 |